ATLAS DER ARBEIT

Daten und Fakten
über Jobs, Einkommen
und Beschäftigung



DGB

Hans Böckler Stiftung

IMPRESSUM

Der **ATLAS DER ARBEIT** ist ein Gemeinschaftsprojekt des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) und der Hans-Böckler-Stiftung (HBS).

Inhaltliche Leitung: Daniel Haufler, Maike Rademaker (DGB), Dorothea Voss (HBS)

Redaktion: Daniel Haufler, Johannes Jakob, Maike Rademaker, Frank Zach

Projektmanagement: Dietmar Bartz
Art-Direktion und Herstellung: Ellen Stockmar



Textchefin: Elisabeth Schmidt-Landenberger
Dokumentation und Schlussredaktion: Infotext Berlin

Mit Originalbeiträgen von Wilhelm Adamy, Matthias Anbuhl, Gerhard Bäcker, Reinhard Bispinck, Andreas Botsch, Michael Braun, Manuela Conte, Barbara Dribbusch, Béla Galgóczi, Daniel Haufler, Ulrike Herrmann, Frank Hoffer, Markus Hofmann, Johannes Jakob, Annette Jensen, Yvonne Lott, Frank Meissner, Mareike Richter, Ingo Schäfer, Thomas Seifert, Jan Stern, Oliver Suchy, Anja Weusthoff, Edlira Xhafa, Frank Zach

Cover: Ellen Stockmar, Cover-Elemente: Ilya Rumyantsev/fotolia.com

Der **ATLAS DER ARBEIT** ist als **ATLAS OF WORK** auch auf Englisch erschienen.
Die Beiträge geben nicht notwendig die Ansicht der beteiligten Organisationen wieder.

V. i. S. d. P.: Maike Rademaker, Deutscher Gewerkschaftsbund

1. Auflage, Mai 2018

Druck: Bonifatius GmbH Druck – Buch – Verlag, Paderborn
Klimaneutral gedruckt auf 100 % Recyclingpapier





BESTELL- UND DOWNLOAD-ADRESSEN

Deutscher Gewerkschaftsbund, Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin
www.dgb.de/atlas-der-arbeit und www.dgb.de/atlas-of-work

Hans-Böckler-Stiftung, Hans-Böckler-Str. 39, 40476 Düsseldorf
www.boeckler.de/atlas-der-arbeit und www.boeckler.de/atlas-of-work

ATLAS DER
ARBEIT

Daten und Fakten
über Jobs, Einkommen
und Beschäftigung

2018

INHALT

VORWORT

LIEBE LESERINNEN UND LESER,

Arbeit ist für die meisten Menschen mehr als nur der Broterwerb. Arbeit definiert in der Regel den gesellschaftlichen Status, nicht nur durch das Einkommen, sondern durch den Beruf selbst. Arbeiten zu können, bedeutet soziale Teilhabe und gesellschaftliche Integration. Überall in der Welt wird über Arbeit und die damit verbundene Wertschätzung debattiert.

Arbeit ist keine Ware, deren Preis und Bedingungen willkürlich festgelegt werden können oder nur vom Markt bestimmt werden dürfen. Arbeitsbedingungen und Löhne sind immer auch das Ergebnis politischer Entscheidungen, oft harter Konflikte und politischer Systeme. Dieser Atlas der Arbeit soll – ohne Anspruch auf Vollständigkeit – die Bandbreite von Arbeitsbeziehungen darstellen; er vergleicht Systeme in verschiedenen Staaten und beschreibt, wie Arbeitsbedingungen gestaltet werden können. Der Atlas zeigt, wie weit wir leider von dem Ziel entfernt sind, allen Beschäftigten gute Rahmenbedingungen und gleiche Rechte bei der Arbeit zu bieten. So wird deutlich, wo und wie politisches Handeln notwendig ist.

Die Gestaltung von Arbeitsbedingungen ist zudem seit Langem keine nationale Angelegenheit mehr. Sie ist eine Aufgabe internationaler politischer Steuerung. Die Konkurrenz unter den Steuersystemen und die Kapitalmärkte bestimmen längst Investitionen wie Handelswege und damit nationale Politik: Wenn Großkonzerne gezieltes Steuerdumping betreiben, wenn Kapitalmärkte in Turbulenzen geraten oder gar abstürzen, dann treffen die Folgen die Schwächsten: die Beschäftigten. Darauf hat die Politik immer noch keine adäquaten Antworten – weder national noch auf europäischer oder internationaler Ebene.

Hinzu kommt, dass wir in der Arbeitswelt mit neuen Herausforderungen konfrontiert sind, während lange währende Missstände längst nicht beseitigt sind: So ist es bisher nicht einmal gelungen, die schlimmste

Form der Arbeitsausbeutung, die Sklaverei, zu eliminieren, so sind vielfach nicht einmal in den klassischen Industrie- und Dienstleistungsbranchen grundlegende Rechte und Bedürfnisse der Beschäftigten gesichert, während sich mit der Digitalisierung das Arbeiten in fast allen Bereichen grundlegend wandelt. Was fehlt, sind Regeln und Gesetze, die zu den neuen Bedingungen passen. Entgrenzte Arbeitszeiten, internationales Crowdworking, Big Data, internationale Dienstleistungsplattformen, neue Berufe, die entstehen, alte Berufe, die verschwinden, Datenschutz, Machtkonzentration bei Konzernen, wachsende Ungleichheit – die Transformation der bisherigen Arbeitswelt zur neuen Arbeitswelt ist ein großer Auftrag, für die Politik und besonders für Gewerkschaften.

Gewerkschaften sind weltweit wichtig, um die Arbeitsbedingungen der Gegenwart und der Zukunft mitzugestalten. Dort, wo sie stark sind, wo es die Mitbestimmung im Betrieb und im Aufsichtsrat gibt, geht es Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nachweislich besser. Gewerkschaften erreichen häufig mit ihrer Tarifpolitik nicht nur Lohnerhöhungen, sondern sie haben auch zukunftsweisende Konzepte bei der Arbeitszeit, der Weiterbildung oder auch der Altersvorsorge. Sie treiben politische Forderungen wie die eines gesetzlichen Mindestlohns oder guter Arbeitsschutzstandards voran. Ihre internationalen Organisationen unterstützen Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter weltweit. Doch sie sind nicht in allen Ländern stark, ja, sie werden in einigen Staaten mit allen Mitteln bekämpft oder gar verboten.

Dieser Atlas der Arbeit vermittelt facettenreich, wie unsere Arbeitswelt heute gestaltet ist, wie sie sich ständig wandelt und welche Möglichkeiten wir – besonders Politik, Gewerkschaften, Zivilgesellschaft – haben, sie zu verändern. Er liefert damit eine solide Grundlage, um über die Arbeit der Zukunft zu diskutieren.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen!

Reiner Hoffmann
Vorsitzender des Deutschen Gewerkschaftsbundes

Michael Guggemos
Sprecher der Geschäftsführung der Hans-Böckler-Stiftung

16 KURZE LEKTIONEN

ÜBER DIE WELT DER ARBEIT

1 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben **BESSERE ARBEITSBEDINGUNGEN** und höhere Löhne, wenn **GEWERKSCHAFTEN** ihre Interessen vertreten und für sie Tarifverträge abschließen.



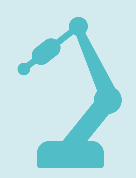


2 Die Einkommen in Deutschland entwickeln sich ungleich. Die **EINKOMMEN AUS ARBEIT** steigen – wenn überhaupt – nur schwach, die **AUS KAPITAL** weitaus stärker.

3 **FRAUEN** verdienen immer noch weniger als Männer und haben schlechtere Chancen bei der Karriere. Sie erhalten auch **GERINGERE RENTEN**.



4 Die Arbeit geht uns nicht aus, obwohl die Arbeitskräfte dank **AUTOMATISIERUNG** und Digitalisierung immer produktiver werden.



5 Millionen von Menschen haben heutzutage nur Mini- oder Teilzeitjobs, Werk- oder Zeitverträge, weil die Politik den **ARBEITSMARKT DEREGULIERT** hat.

6 Der **NIEDRIGLOHNSEKTOR** ist in **DEUTSCHLAND** seit den 1990er-Jahren stark angewachsen und mittlerweile einer der größten in Europa.





7 Die **DIGITALISIERUNG** verändert die Arbeitsabläufe stark und verlangt von den Arbeitenden, dass sie zeitlich flexibler arbeiten. Die Grenzen zwischen **JOB UND FREIZEIT** verschwimmen.

8 Obwohl in Deutschland so viele Menschen wie noch nie arbeiten, ist die Zahl der LANGZEITARBEITSLOSEN nur geringfügig gesunken. Für sie tut die Politik wenig.

9 Das STREIKRECHT ist ein Grund- und ein MENSCHENRECHT. Doch in zahlreichen Ländern ist dieses Recht stark bedroht.

10 Weltweit sind 40 Millionen Menschen OPFER VON MODERNER SKLAVEREI. In den meisten Fällen sind davon Frauen betroffen.



11 In INDIEN sind mehr als zwei Drittel der Arbeitsplätze durch Automation bedroht, in CHINA sogar noch mehr. Künftige HIGHTECH-Produkte werden wieder in Europa oder den USA hergestellt werden.

12 Immer öfter werden FRÜHER UNBEZAHLTE TÄTIGKEITEN wie Kinderbetreuung, Pflege oder die Haushaltsreinigung an private Dienstleister und Dienstleisterinnen ausgelagert.





13 Die duale AUSBILDUNG in Berufsschulen und Betrieben garantiert bislang eine hohe Qualifikation von Auszubildenden. Auf die Digitalisierung ist sie noch nicht genügend vorbereitet.

14 Deutsche, skandinavische oder niederländische JUGENDLICHE haben gute Chancen auf Arbeit. Südeuropäische Jugendliche wissen, dass sie ARBEITSLOSIGKEIT oder Prekariat erwartet.





15 Immer mehr Menschen arbeiten NICHT IN IHREN HEIMATLÄNDERN. Dieser Trend wird in den nächsten Jahren noch erheblich zunehmen.

16 Der KAPITALISMUS ist KEIN PERMANENTER KLASSENKAMPF, sondern er funktioniert am besten, wenn auch die Arbeitnehmer profitieren.

GESCHICHTE

VON DER PLAGE ZUR BERUFUNG

Arbeit galt einst nur als Mühsal. Doch im Lauf der Zeit wurde sie positiver gesehen, und die Gesellschaft wandelte sich zur Arbeitsgesellschaft. Erwerbs-, Haus-, Care-Arbeit – der Inhalt von „Arbeit" erweitert sich.

Wer nicht arbeitet, der soll auch nicht essen. Diesen Satz des Apostels Paulus aus der Bibel zitieren Kirchenleute, aber auch Ungläubige gerne. Selbst in die Verfassung der Sowjetunion von 1936 hat er es geschafft. Ihr Artikel 12 verpflichtet jeden arbeitsfähigen Bürger auf diesen Grundsatz – bei seiner Ehre. Doch damit wird das Bibelwort gehörig missverstanden. Schließlich bezieht es sich auf das Leben seit der Vertreibung aus dem Paradies. Arbeit ist Mühsal und Plage, mit der die Menschen von Gott bestraft werden, und daher nichts Erstrebenswertes.

Nicht nur in der Bibel, auch im antiken Griechenland war der Begriff negativ konnotiert. Arbeit und Bürgerrecht waren Gegensätze. Körperliche Arbeit verrichteten Unfreie. Wenn der Stadtbürger auf dem Versammlungsplatz diskutierte, galt das nicht als Arbeit, sondern als eine geistige Tätigkeit. Diese Einschätzung vertrat das Christentum noch bis nach der ersten Jahrtausendwende.

Seit dem Mittelalter und vor allem der Frühen Neuzeit wandelt sich in Europa der Arbeitsbegriff ins Positive. Von Luthers „Ora et labora" („Bete und arbeite") über die Werke der Aufklärer bis zu Max Webers „protestantischer Ethik" lässt sich eine Aufwertung der Arbeit nachzeichnen, die nun als Quelle von Eigentum, Wohlstand und menschlicher Selbstverwirklichung gesehen wird. Arbeit wird zum „Beruf", ja zur „Berufung". Sie bietet die Möglichkeit, die innere und die äußere Natur des Menschen zu verändern, meinte Adam Smith. Und der Philosoph Immanuel Kant glaubte: „Je mehr wir beschäftigt sind, je mehr fühlen wir, dass wir leben, und desto mehr sind wir uns unseres Lebens bewusst."

Für Teile des Bürgertums mag das so gewesen sein. Für die Mehrheit blieb Arbeit Mühsal und Plage, um die eigene Existenz zu sichern – doch mit wachsendem Bewusstsein für den Wert des eigenen Tuns, wie die Arbeiterbewegung zeigte. Arbeit wurde mit dem Aufschwung des Kapitalismus seit dem späten 18. Jahrhundert zur Erwerbsarbeit und damit zur Säule der „Arbeitsgesellschaft", die mit der Industrialisierung entstand. Ihr folgten die Industriegesellschaft des späten 19. und 20. Jahrhunderts, in der die Mehrheit der Werktätigen in der Industrie arbeitete, und dann die Dienstleistungsgesellschaft, die seit den 1970er-Jahren in den westlichen Staaten vorherrschte. In den vergangenen zwei Jahrzehnten bildete sich schließlich die postindustrielle Gesellschaft heraus, in der vor allem die Digitalisierung die Arbeitswelt zu revolutionieren begonnen hat.

Gleich geblieben ist, dass der Kapitalismus das Wirtschaftssystem dominiert – und in ihm die Erwerbsarbeit, vor allem die abhängige Lohnarbeit. Zwar gab es Lohnarbeit schon seit den frühesten Gesellschaften, doch nun wurde sie zum Massenphänomen – und zum Gegenstand marktwirtschaftlicher Tauschvorgänge, also zur Ware. Für Friedrich Engels war Arbeit „eine Ware wie jede andere, und ihr Preis wird daher genau nach denselben Gesetzen bestimmt werden wie der jeder anderen Ware". Karl Marx entwickelte im „Kapital" 1867 die Mehrwerttheorie und definierte den Tauschwert eines Gutes durch die in ihm repräsentierte Arbeitszeit. Da ein Mensch länger arbeiten könne, als er an Gütern für sein Überleben benötige, werde dieser Mehrwert vom Kapitalisten abgeschöpft. Marx wurde jedoch schon zu seinen Lebzeiten empirisch widerlegt, weil die Arbeiter sich zu schlagkräftigen Gewerkschaften zusammenschlossen, die Lohnerhöhungen durchsetzten – und damit Anteile am Mehrwert.

Seitdem haben sich die Vorstellungen von Arbeit verändert. Zwischenzeitlich etablierte sich die Idee des Normalarbeitsverhältnisses, das in der Regel dazu führte, dass der Mann den Lebensunterhalt für die Familie verdient. Tatsächlich reichte der Verdienst jenseits von Bürgertum

ENTFREMDUNG ODER SINNHAFTIGKEIT

Meinungsumfrage über die Wahrnehmung der eigenen Arbeit, 2016, in Prozent

Leisten Sie mit Ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft?

Antwort	Prozent
gar nicht	9
in geringem Maße	26
in hohem Maße	44
in sehr hohem Maße	21

© ATLAS DER ARBEIT / DGB

Arbeit nützt nicht nur dem Einzelnen, sie bildet auch eine Grundlage der Gesellschaft. Vielen ist bewusst, dass sie dazu beitragen



Auch wenn es ihnen heute nicht mehr anzumerken ist – in vielen europäischen Sprachen haben die Wörter für „Arbeit“ negative Wurzeln

und Adel nur bei einer Minderheit für dieses Modell. Vor der Industrialisierung genügten die Einkünfte aus einer Quelle noch seltener für den Lebensunterhalt einer ganzen Familie. Frauen haben zu allen Zeiten gearbeitet, in jüngster Zeit tun sie dies mehr denn je. Dies ist nicht nur auf die Emanzipation zurückzuführen, sondern auch auf ökonomische Zwänge. Der Sozialhistoriker Jürgen Kocka meint daher, dass das Normalarbeitsverhältnis nur zwischen 1950 und 1975, also in Zeiten des ausgebauten Sozialstaates, existiert hat. Ansonsten sei es „eher die Norm als die Normalität“ gewesen.

Im Zuge der sich verändernden Arbeitswelt gibt es weitere Pendelbewegungen. So hat sich mit der Industrialisierung und Verstädterung die Arbeit vom Wohnhaus in die Bergwerke, Fabriken und Büros verlagert. Die Sphären von Arbeit und Nichtarbeit – später: Freizeit – trennten sich, wobei Nichtarbeit auch die unbezahlte Haushalts- und Care-Arbeit umfasst. Heute wird mit der Digitalisierung diese Trennung wieder durchbrochen. Das bedeutet für Arbeitende mehr Flexibilität, aber auch höheren Leistungsdruck, weil sie quasi immer im Dienst sind und Arbeit weder zeitlich noch räumlich von Nichtarbeit zu trennen ist.

Währenddessen erweitert der öffentliche Diskurs den Arbeitsbegriff wieder über die Erwerbsarbeit hinaus auf bisher unbezahlte Tätigkeiten wie das Ehrenamt oder Care-Arbeit. Hier eröffnen sich Möglichkeiten, die längst nicht ausgelotet sind. Sie könnten dazu führen, dass Menschen künftig ihr Leben nicht mehr wie der Industrielle Werner von Siemens 1892 mit dem 90. Psalm bilanzieren: „Und wenn’s köstlich gewesen ist, so ist es Mühe und Arbeit gewesen.“

ARBEITSMARKT

SCHNELLER WANDEL

Zwischen Überstunden und Arbeitslosigkeit, Bereitschaftsdienst und Minijob – die Arbeitswelt wird vielfältiger, aber auch instabiler.

In Deutschland arbeiten offiziell 75 Prozent der Menschen im erwerbsfähigen Alter von 15 bis 65 Jahren. Tendenz: steigend. Zur deutschen Wirtschaftsleistung haben 2017 mehr als 44 Millionen Menschen beigetragen, 32 Millionen von ihnen in sozialversicherungspflichtigen Jobs. Seit Mitte des vergangenen Jahrzehnts hat sich diese Zahl um mehr als 20 Prozent erhöht. Ein Achtel der Erwerbstätigen hat einen Minijob oder einen Ein-Euro-Job. Weitere zehn Prozent sind selbstständig oder arbeiten als Familienangehörige im Betrieb mit.

Hinter diesen Zahlen verbirgt sich eine große Dynamik am Arbeitsmarkt. Jahr für Jahr werden bis zu zehn Millionen Arbeitsverhältnisse beendet und neue begründet. Junge Menschen nehmen unmittelbar nach Schule und Ausbildung eine Arbeit auf; andere wechseln von einem zum anderen Betrieb oder die Stelle im selben Unternehmen, legen eine Familienpause ein oder kehren danach auf den Arbeitsmarkt zurück.

Arbeitslose sind nur an etwa jeder dritten bis vierten dieser Bewegungen beteiligt. Auch bei guter Konjunktur werden jährlich etwa 2,5 Millionen Beschäftigte arbeitslos, etwa ebenso viele Arbeitslose finden einen neuen Job. Besonders hoch ist der Personalwechsel in der Leiharbeit. Viele Arbeitsverhältnisse sind von kurzer Dauer, und das Risiko der Arbeitslosigkeit ist hier mehr als fünfmal so hoch wie in der Wirtschaft insgesamt. Im produzierenden Gewerbe – im Wesentlichen Industrie, Handwerk und Bau – werden beispielsweise weniger Menschen arbeitslos, obwohl hier zehnmal mehr Beschäftigte tätig sind als in der Leiharbeit.

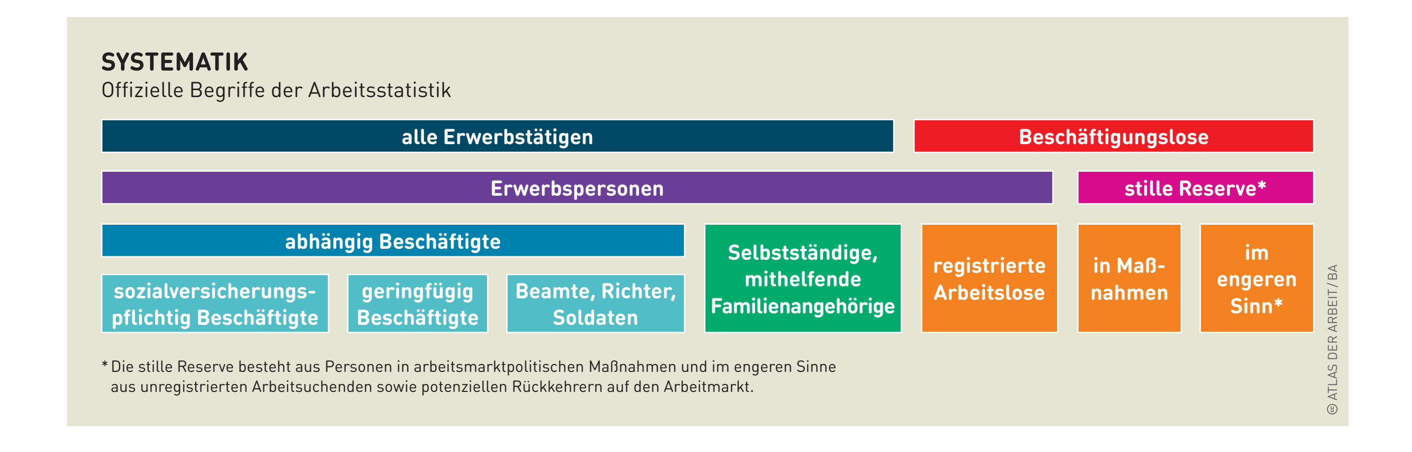
Das produzierende Gewerbe trägt überdurchschnittlich viel zur deutschen Wirtschaftsleistung bei. Hier arbeiten rund 29 Prozent aller Beschäftigten. Gewinner des jüngsten Strukturwandels der Arbeitswelt ist der Dienstleistungssektor, in dem 2015 bereits etwa 70 Prozent aller Erwerbstätigen arbeiteten. Gegenüber 1999 stieg die Beschäftigung um mehr als fünf Millionen – besonders kräftig im Gesundheitsbereich sowie bei Pflege und Kinderbetreuung.

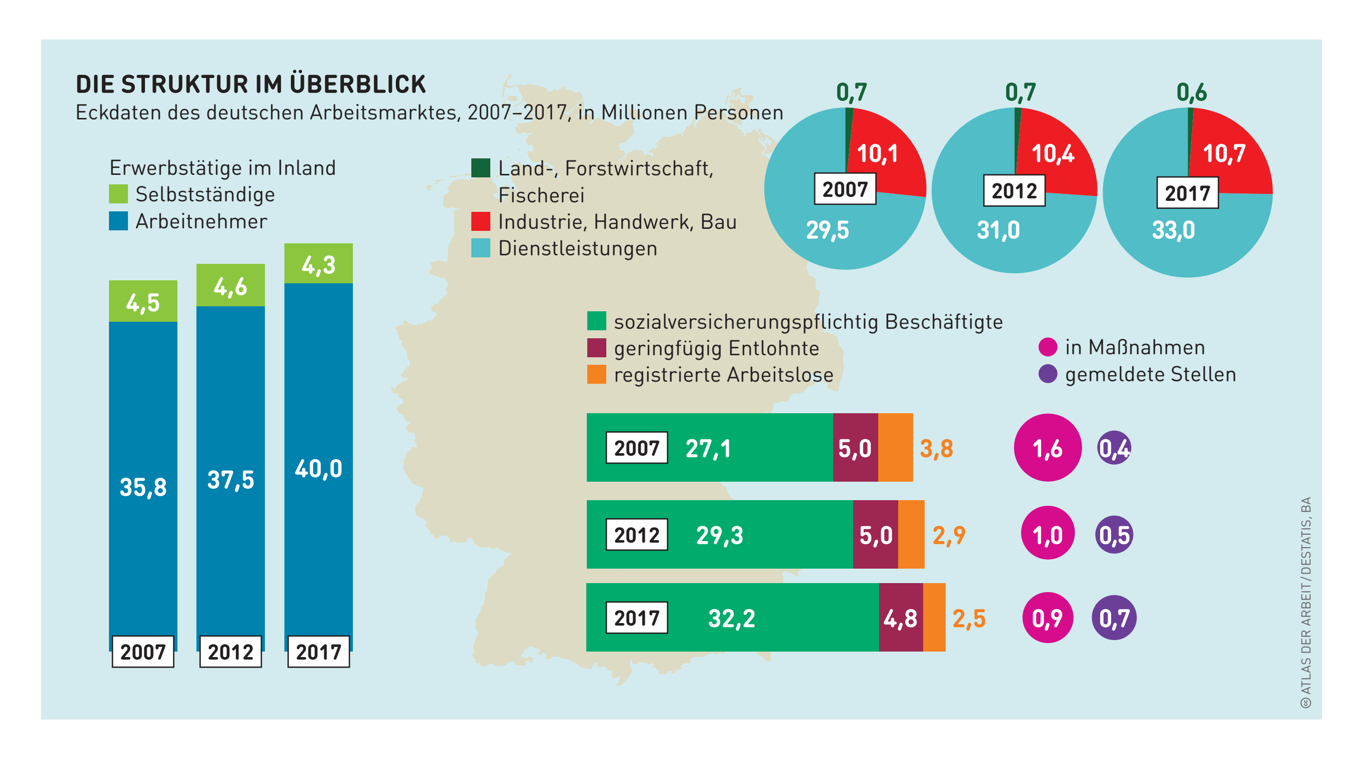
Deutliche Unterschiede zeigen sich im Ost-West-Vergleich. Die Zahl der Einwohner im Osten schrumpft, während der Altersdurchschnitt steigt. Die Arbeitskräfte sind etwas häufiger in kleineren Betrieben tätig sowie im Bausektor und der öffentlichen Verwaltung. Weniger stark vertreten als im Westen sind die forschungs- und entwicklungsintensiven Wirtschaftszweige, die neue Produkte auf den Markt bringen.

Auffallend ist die deutliche Zunahme atypischer Beschäftigungen, deren Anteil sich seit Anfang der 1990er-Jahre mehr als verdoppelt hat. Dies sind insbesondere Minijobs, befristete Jobs, Leiharbeit und Solo-Selbstständigkeit. Diese Arbeitsverhältnisse sind schlechter bezahlt und weniger stabil, und die soziale Absicherung bei Arbeitslosigkeit und im Alter ist meist mangelhaft. In diesen prekären Arbeitsverhältnissen landen vor allem Arbeitskräfte, die wenig oder gar nicht ausgebildet sind.

Befristete Beschäftigung wird in der öffentlichen Verwaltung und auch im privaten Sektor genutzt. Minijobs sind vor allem im privaten Dienstleistungssektor zu finden. Die Einkommen aus diesen Jobs sind steuer- und abgabenfrei. Derzeit gibt es allein drei Millionen Erwerbs-

Arbeitsstatistiken bedienen sich einer eigenen Fachsprache. Aus ihren Begriffen ergibt sich die Struktur der Arbeitsgesellschaft





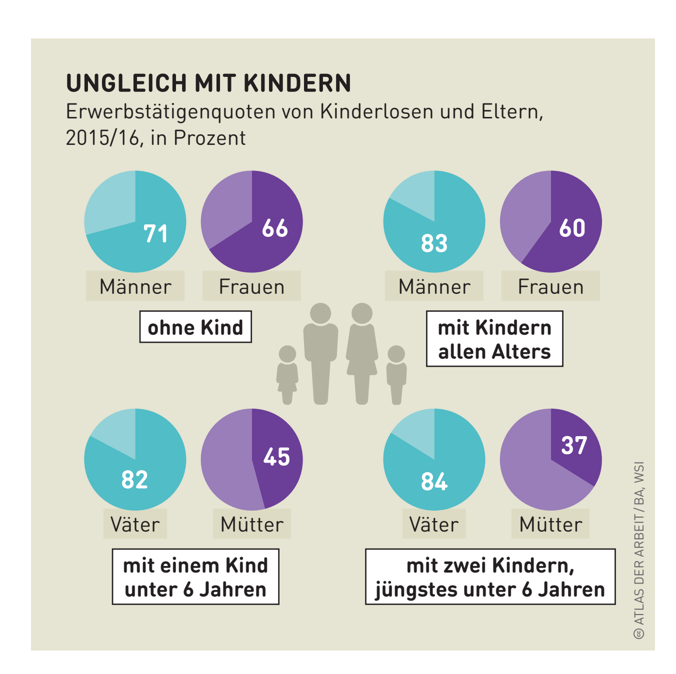
Die Beschäftigung nimmt zu, aber noch viele Millionen Schlechtverdiener und Arbeitslose bleiben

tätige, die zusätzlich zu ihrem Hauptjob eine solche Nebentätigkeit ausüben.

Auch die Zahl der regulär sozialversicherten Teilzeitkräfte hat sich in den vergangenen 20 Jahren verdoppelt. Meist sind es, wie bei den Minijobs, Frauen. Dass insgesamt mehr weibliche Arbeitskräfte beschäftigt sind, ist auf die wachsende Zahl an Teilzeitjobs zurückzuführen. Wenn Frauen Familien gründen, reduzieren sie oder unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit, während Männer über die Lebensphasen relativ konstant in Vollzeit arbeiten. Eine etwas größere Teilzeitquote zeigt sich bei Männern nur bei Berufseintritt sowie vor dem Ruhestand.

Insgesamt verschwimmen bei der Arbeit zu einem Gutteil die Grenzen von Arbeitswelt und Freizeit. Arbeitsrhythmen außerhalb der „normalen“ Wochenarbeitszeit nehmen zu. Zwar liegt die Arbeitszeit in Deutschland unter dem EU-Durchschnitt, doch ein Neuntel aller Vollzeitbeschäftigten arbeitet mehr als 48 Stunden pro Woche. Die Zahl der nicht bezahlten Überstunden ist höher als die der vergüteten. Ein Viertel der Erwerbstätigen arbeitet wieder samstags und der Anteil derjenigen, die sonntags arbeiten, hat sich auf 14 Prozent erhöht. Hohe Anforderungen an die zeitliche Flexibilität werden auch an die Beschäftigten gestellt, die Bereitschaftsdienste haben oder Nacht- und Schichtarbeit verrichten.

Reine Fertigungstätigkeiten und körperliche Arbeiten verlieren an Bedeutung. Zugenommen hat die Verdichtung der Arbeit, während ihre Spielräume abnehmen. Die Industrieproduktion ist heute hochautomatisiert und die Bürotätigkeit stark digitalisiert. Aufstiegschancen eröffnet dies nur qualifizierten Arbeitskräften. Betriebliche Prozesse flexibilisieren und beschleunigen sich. Die Anforderungen an vernetztes Arbeiten steigen ebenso wie psychosoziale Belastungen. Mit dem digitalen Wandel entstehen neue Produktions- und Logistikketten, etwa im Onlinehandel. Die Arbeitswelt wird vielfältiger, aber auch instabiler. Die gesellschaftliche Bedeutung von und die Orientierung auf Erwerbsarbeit hat dies jedoch nicht verringert, sondern eher erhöht.



Die größten Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt bestehen zwischen Vätern und Müttern mit kleinen Kindern

IM KAMPF UM BRANCHEN-TARIFVERTRÄGE

Von steigenden Löhnen profitieren vor allem Gutverdienende – auch tarifgebundene Betriebe zahlen besser. Doch zugleich wächst der Niedriglohnsektor.

Seit Jahrzehnten wächst in Deutschland die Ungleichheit sowohl bei den Einkommen wie den Vermögen. Das birgt ökonomische, soziale und politische Probleme und rückt daher immer stärker ins Zentrum der gesellschaftlichen Debatte. Zu erkennen ist die ungleiche Entwicklung, wenn die Einkommen von abhängig Beschäftigten mit denen der Selbstständigen verglichen werden. Präzise formuliert: wenn die Lohnquote untersucht wird, der Anteil der Arbeitnehmerentgelte am Volkseinkommen. Sie ging in den vergangenen Jahren zurück und umgekehrt stieg der Anteil der Gewinn- und Vermögenseinkommen. Anfang der 2000er-Jahre betrug die Lohnquote rund 72 Prozent, derzeit liegt sie bei 68 Prozent.

Hinzu kommt: Der Anteil der Menschen, die wenig Geld zur Verfügung haben, wird größer. Die Einkommensmitte wird dünner, während die Gruppe der Menschen mit hohem Einkommen wächst. Die Löhne der unteren 40 Prozent der Einkommensbezieherinnen und -bezieher nehmen nicht stark genug zu, um die steigenden Preise – allen voran die Mieten – zu kompensieren.

Dass in immer weniger Betrieben Tarifverträge gelten, trägt dazu bei, dass sich Einkommen auseinanderentwickeln. Löhne und Gehälter werden maßgeblich durch Tarifverträge festgelegt, die Arbeitgeberverbände oder einzelne Unternehmen mit Gewerkschaften abschließen – sie gelten faktisch für alle Beschäftigten der tarifgebundenen Betriebe, nicht nur für Gewerkschaftsmitglieder. Deutschland ist von Branchentarifverträgen (auch „Flächentarifverträge“ genannt) geprägt. Tarifgebundene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verdienten im Jahr 2014 mit 20,74 Euro pro Stunde rund 18 Prozent mehr als Beschäftigte in nicht tarifgebundenen Betrieben (17,52 Euro). Viele Unternehmen fliehen aus der Tarifbindung, weil sie die Lohnkosten senken wollen. Nur noch jeder zweite Beschäftigte arbeitet in einem tarifgebundenen Betrieb.

Grundsätzlich fallen die Verdienste der Beschäftigten je nach Branche und Betriebsgröße sehr unterschiedlich aus. So reichen die Bruttostundenverdienste von 9,63 Euro im Gastgewerbe am unteren Ende über 14,95 Euro im Handel, 21,05 Euro im verarbeitenden Gewerbe bis zu 27,80 Euro in der Energieversorgung.

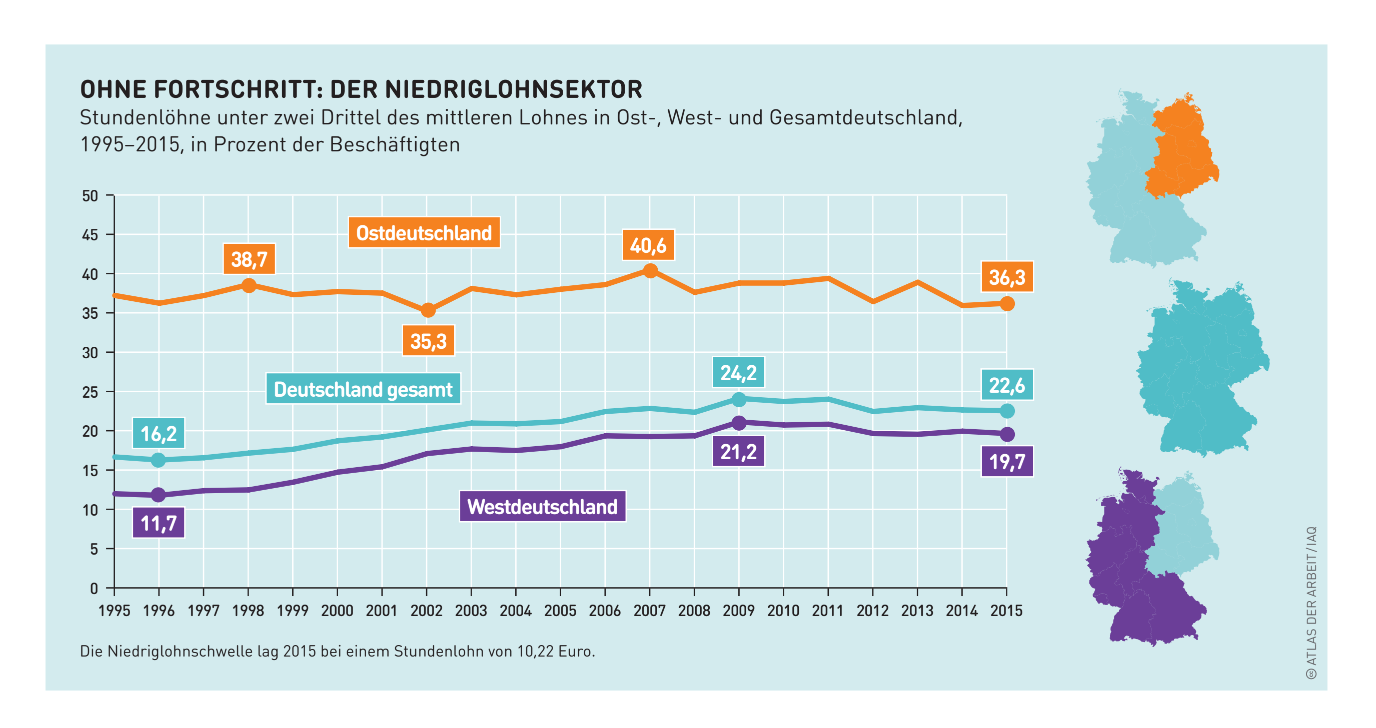
Teilzeitbeschäftigte erhalten im Schnitt über drei Euro je Stunde weniger als Vollzeitbeschäftigte. In Großbetrieben mit mehr als 1.000 Beschäftigten liegt der durchschnittliche Bruttostundenverdienst bei 21,99 Euro und damit sehr viel höher als in Kleinbetrieben mit bis zu neun Beschäftigten (12,39 Euro). Frauen verdienen weniger als Männer. Der Lohnabstand beträgt seit Jahren rund 22 Prozent.

Eine wichtige Ursache für die polarisierte Lohnstruktur in der Bundesrepublik ist der seit den 1990er-Jahren wachsende Niedriglohnsektor. Er gehört mittlerweile zu den größten in Europa. Fast jeder und jede vierte abhängig Beschäftigte verdiente 2015 weniger als 10,22 Euro und lag damit unter der Niedriglohnschwelle. Minijobberinnen, gering Qualifizierte, junge Menschen und ausländische Beschäftigte arbeiten besonders häufig für niedrige Löhne. Dies hat politische Gründe wie die Hartz-Reformen, mit denen der Arbeitsmarkt dereguliert wurde und

POLARISIERTE LOHNSTRUKTUR
Stundenlöhne nach Einkommenszehnteln (Dezilen), durchschnittliche Veränderung 1995–2015, in Prozent

Dezil	Veränderung
10. Dezil (höchstes Einkommenszehntel)	+8
9. Dezil	+10
8. Dezil	+10
7. Dezil	+8
6. Dezil	+4
5. Dezil	+1
4. Dezil	-4
3. Dezil	-6
2. Dezil	-7
1. Dezil (niedrigstes Einkommenszehntel)	-7

Während die höheren Einkommen zugelegt haben, sind die niedrigsten 40 Prozent der Stundenlöhne sogar deutlich gesunken



Die Niedriglöhne sind verfestigt. Dabei hat der Mindestlohn bewiesen, dass die Wirtschaft Erhöhungen verkraften kann

die einen erheblichen wirtschaftlichen Druck auf Arbeitslose ausüben. Daher erlebt auch die Leiharbeit seitdem einen starken Aufschwung.

Ursachen für den wachsenden Niedriglohnsektor sind zudem Verschiebungen in der Wirtschaftsstruktur. Deutschland ist zwar mit einem 23-prozentigen Anteil der Industrie an der Wertschöpfung ein vergleichsweise starkes Industrieland, aber der Anteil der Dienstleistungen wächst und damit auch der Anteil an einfachen, schlecht bezahlten Jobs. Unterstützt wird der Trend durch das gezielte Outsourcing von Dienstleistungen wie Kantinen, Reinigung oder die Wartung von Anlagen, alles einst zu Industriebetrieben gehörend.

Als Gegenmaßnahme zum wachsenden Niedriglohnsektor wurde nach langen Auseinandersetzungen 2015 erstmals in Deutschland ein gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 Euro eingeführt. 2018 stieg er, orientiert an den vorausgegangenen Tariferhöhungen, auf 8,84 Euro. Die Prognosen vieler Wirtschaftsexperten, dass mit dem Mindestlohn die Arbeitslosigkeit steige, bewahrheiteten sich nicht. Im Gegenteil: Die Arbeitsmarktlage hat sich weiter verbessert. Die Zahl der Minijobs ging zurück, sie wurden teilweise in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse umgewandelt. Der Mindestlohn hat das Arbeitseinkommen am unteren Ende also stabilisiert.

Zahlreiche Arbeitgeber umgehen allerdings den gesetzlichen Mindestlohn; die Kontrollen, um dieses illegale Verhalten zu bekämpfen, reichen nicht aus. Der Mindestlohn liegt aktuell bei etwa der Hälfte des mittleren Stundenlohns (Medianlohn). Existenzsichernd wäre er erst, wenn er in den kommenden Jahren stärker steigen würde als die Tariflöhne.

Angemessene Verdienste oberhalb des Mindestlohns wären wiederum nur mit gestärkten Tarifvertragssystemen zu erreichen. Seit 2015 ist es immerhin leichter geworden, einen Tarifvertrag für alle Betriebe einer Branche als allgemeinverbindlich zu erklären, also auch für die nicht tarifgebundenen. Bei allgemeinverbindlichen Tarifverträgen gelten die Bedingungen und neu ausgehandelten Lohnerhöhungen für alle Beschäftigten einer Branche. Derzeit sind rund 440 Tarifverträge allgemeinverbindlich, das sind lediglich 1,5 Prozent der Branchentarifverträge. Hier gibt es offenkundig noch Luft nach oben.



Selbst während der Weltfinanzkrise stiegen die deutschen Unternehmenseinkommen stärker als die Löhne und Gehälter

GEWERKSCHAFTEN

VERHANDELN BIS ZUM STREIK

Tarifpolitik und betriebliche Mitbestimmung – das sind in Deutschland die beiden wichtigsten Elemente der Beziehungen zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite.

Menschen müssen nicht mehr 16 Stunden am Tag arbeiten. Ihr Lohn wird bei Krankheit weitergezahlt. Und er steigt regelmäßig. All das haben die Beschäftigten den Gewerkschaften zu verdanken, die seit Mitte des 19. Jahrhunderts für diese Ziele kämpfen. Immer noch gilt weltweit: Wo Gewerkschaften stark sind, haben es Beschäftigte besser. Die acht Gewerkschaften, die unter dem Dach des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) organisiert sind, bilden zusammen die größte zivilgesellschaftliche Organisation des Landes.

Allerdings sinkt die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder. Damit geht auch ihr Einfluss auf Arbeitsbedingungen und Löhne zurück. Ende 2017 verfügten die DGB-Gewerkschaften über knapp sechs Millionen Mitglieder – von insgesamt rund 40 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Zur Jahrtausendwende waren es noch 7,8 Millionen. Gründe dafür gibt es viele: In den Betrieben wurden Arbeitsplätze umstrukturiert, durch Maschinen ersetzt oder verlagert, besonders in der gewerkschaftlich gut organisierten Industrie. Hinzu kommen die Privatisierung von Bahn und Post sowie der wachsende Dienstleistungssektor mit kleineren Betrieben. Dort arbeiten häufig prekär Beschäftigte, die sich seltener organisieren als Arbeiter und Angestellte in der Industrie. Der Mitgliederschwund hat sich allerdings deutlich verlangsamt. Einzelne Gewerkschaften haben ihre Mitgliederzahlen in den letzten Jahren durch neue Anwerbestrategien wieder steigern können.

Wichtigste Aufgabe der Gewerkschaften ist die Tarifpolitik, sind also die regelmäßigen Verhandlungen mit Arbeitgebern über Tarifverträge. Dabei geht es um quantitative Ziele wie Lohn und Gehalt, aber auch um qualitative wie Arbeitszeit, Urlaubstage, Sicherung der Beschäftigung oder Ausstattung mit Personal. Allein 2018 werden Tarifverträge für fast zehn Millionen Beschäftigte verhandelt. Von den Verhandlungsergebnissen profitieren nicht nur die Gewerkschaftsmitglieder, sondern alle Beschäftigten eines tarifgebundenen Betriebes. Insgesamt gibt es derzeit in Deutschland über 70.000 Tarifverträge. Jährlich werden zwischen 5.000 und 6.000 von ihnen erneuert.

Die meisten Tarifverhandlungen führen ohne Streiks zu einem Ergebnis. Doch als letztes Mittel wird dieses Instrument von den Gewerkschaften in Tarifkonflikten immer wieder eingesetzt. Im internationalen Vergleich wird in Deutschland relativ wenig gestreikt. Zu den Gründen gehört auch, dass politische Streiks – etwa, um eine Regierung unter Druck zu setzen – im Gegensatz zu anderen europäischen Ländern hier verboten sind.

Die Zahl der Streiks schwankt von Jahr zu Jahr sehr stark. In der mitgliederstarken Metallindustrie beteiligen sich oft Hunderttausende an den Arbeitskämpfen. Aber auch im Dienstleistungssektor (Handel, Sozial- und Erziehungsdienst, Krankenhäuser) wird zunehmend gestreikt. Neben den DGB-Gewerkschaften haben auch Berufsgewerkschaften wie die Vereinigung Cockpit, die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) und die Ärztegewerkschaft Marburger Bund gezeigt, dass sie zu wirksamen Streiks bereit und in der Lage sind.

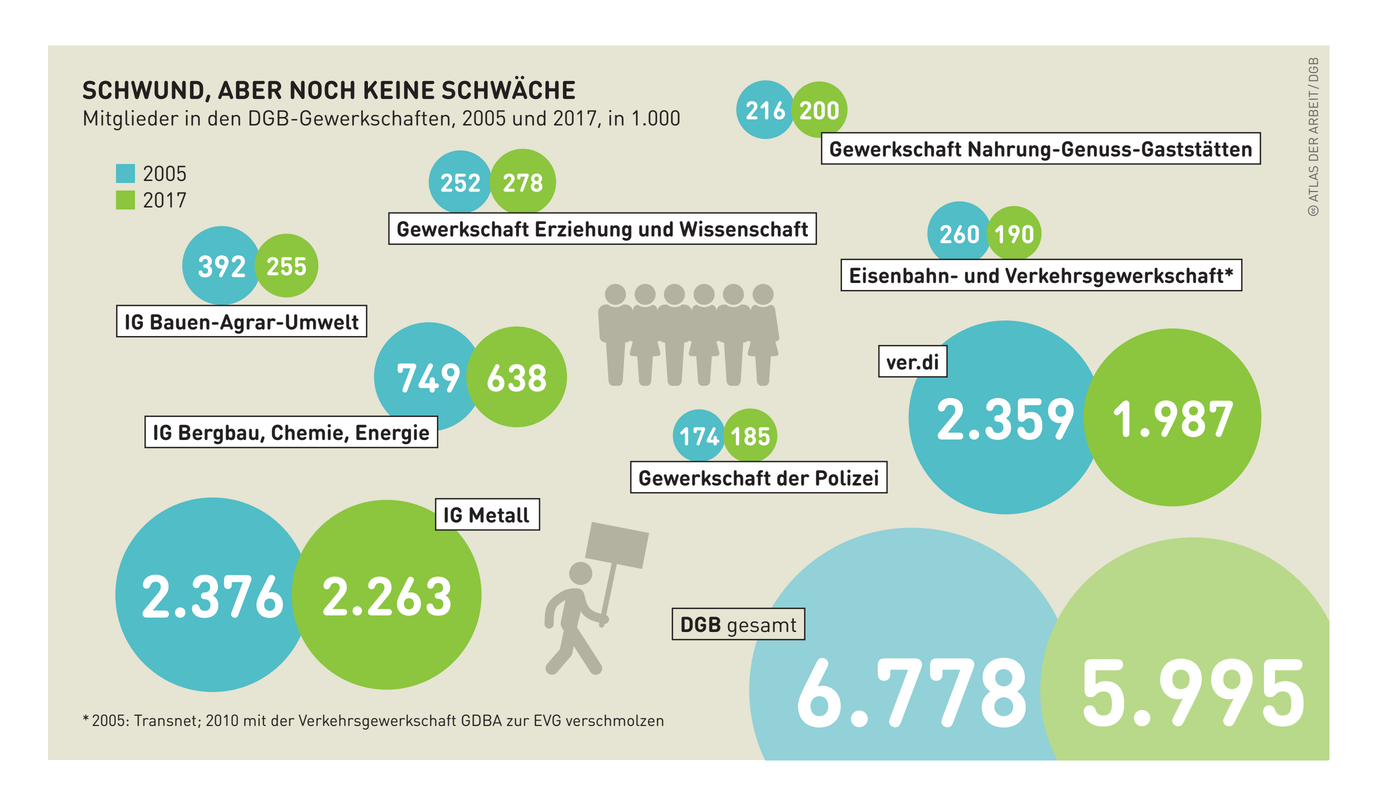
Doch die Tarifwelt verändert sich, weil immer mehr Arbeitgebende aus den branchenbezogenen Flächentarifverträgen flüchten, um billiger zu produzieren. Arbeitskämpfe um Haustarifverträge werden wichtiger. Mit der Digitalisierung stellen sich auch den Gewerkschaften neue schwierige Aufgaben. Denn bei Dienstleistungsplattformen wie Deliveroo, Uber oder Helpling arbeiten häufig Selbstständige, die nicht von einem Tarifvertrag geschützt werden. Das beginnt sich zu ändern, weil die Arbeitsbedingungen so schlecht sind. Im Januar 2018 gründeten Fahrradkuriere bei Deliveroo einen Betriebsrat.

Das zweite zentrale Element der deutschen Arbeitsbeziehungen ist die Mitbestimmung. Von der Belegschaft

VEREINZELUNG BEI DEN ARBEITSVERTRÄGEN
Tarifbindung der Beschäftigten 1998–2016, in Prozent

Tarifverträge werden zwischen einzelnen Arbeitgebern oder Arbeitgeberverbänden und den Gewerkschaften für die Arbeitnehmerschaft abgeschlossen.

Die Löhne werden umso niedriger, je weniger Beschäftigte mit einem durch Gewerkschaften ausgehandelten Tarifvertrag geschützt werden



Sinkende Mitgliederzahlen: In den gewerkschaftlich gut organisierten industriellen Großbetrieben wird besonders stark rationalisiert

gewählte Betriebsräte vertreten in Betrieben mit mindestens fünf Beschäftigten deren Interessen. Im öffentlichen Dienst sind es die Personalräte. In Großbetrieben sind Betriebsräte der Regelfall, in Kleinbetrieben hat nicht einmal jeder zehnte Beschäftigte eine betriebliche Interessenvertretung. Wer einen Betriebsrat gründen will, muss häufig mit Widerstand von Arbeitgebern rechnen.

Eine weitere Ebene der Mitbestimmung sind die Arbeitnehmervertretungen in den Aufsichtsräten, für die es unterschiedliche Modelle gibt. Die paritätische Montanmitbestimmung von 1951 gilt für Betriebe der Bergbau-, Eisen- und Stahlindustrie mit über 1.000 Beschäftigten. Die Aufsichtsräte dieser Unternehmen werden zu gleichen Teilen von Kapital- und Arbeitnehmerseite gestellt. Die im Jahr 1976 in Kraft getretene Mitbestimmung in Kapitalgesellschaften mit mehr als 2.000 Beschäftigten schreibt zwar ebenfalls die paritätische Zusammensetzung des Aufsichtsrates vor, räumt aber dem von der Kapitalseite gestellten Vorsitzenden ein Doppelstimmrecht ein. Das Drittelbeteiligungsgesetz von 2004 für Kapitalgesellschaften, deren Beschäftigtenzahl zwischen 500 und 2.000 liegt, sieht in den Aufsichtsräten, wie der Name schon sagt, ein Drittel Arbeitnehmervertreter vor. Die Zahl der mitbestimmten Unternehmen sinkt allerdings. Die Arbeitgeber nutzen Schlupflöcher in der deutschen Gesetzgebung oder weichen auf europäische Rechtsformen aus.

Wie wirkungsvoll das Prinzip der Mitbestimmung sein kann, zeigte sich zum Beispiel in der Finanzkrise 2007/08. Während weltweit in Ländern die Arbeitslosigkeit schlagartig anstieg, entwickelten in Deutschland Gewerkschaften, betriebliche Interessenvertretungen und Arbeitgeber gemeinsam Konzepte, um Arbeitsplätze zu schützen – insbesondere durch Nutzung von betrieblichen Arbeitszeitkonten und Kurzarbeit. Mit der Digitalisierung stehen die Gewerkschaften bei der Tarifpolitik wie bei der Mitbestimmung vor neuen Herausforderungen. Sie sehen es als ihre Zukunftsaufgabe, die Arbeitsbedingungen und die soziale Absicherung zu verbessern und dabei auch neue Wege zu beschreiten.



Streiks im personalintensiven Dienstleistungssektor können die großen Arbeitskämpfe der Metallindustrie durchaus in den Schatten stellen

ARBEITSLOSIGKEIT

WEITERBILDUNG WÄRE WIRKSAM

Die Langzeitarbeitslosen und ihre ebenfalls von Hartz IV abhängigen Familien geraten wieder in den Fokus der Politik, weil sich für viele andere Arbeitslose bereits die Perspektiven verbessern.

Historisch gesehen sind Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftenachfrage nur selten ausgeglichen. Während in den 1950er- und 1960er-Jahren in Deutschland ständig Arbeitskräfte gesucht wurden, stieg danach die Arbeitslosigkeit stark an. Vor allem im Zuge der deutschen Wiedervereinigung haben viele Menschen ihren Arbeitsplatz verloren. Erst seit 2005 geht die Arbeitslosigkeit wieder zurück. Mittlerweile sind 44 Millionen Menschen in Deutschland erwerbstätig, davon 32 Millionen in einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis. Im Jahr 2017 erreichte die Erwerbstätigkeit den höchsten Stand in der deutschen Geschichte.

Derzeit arbeiten 74 Prozent der Frauen und 80 Prozent der Männer zwischen 15 und 65 Jahren, sei es als Angestellte oder Selbstständige, Teilzeitkräfte oder Minijobber – das sind Beschäftigte, die maximal 450 Euro im Monat verdienen. Damit liegt Deutschland im oberen EU-Drittel. Im Vergleich weist der deutsche Arbeitsmarkt eine Besonderheit auf: Ungewöhnlich viele Menschen arbeiten Teilzeit. Im Jahr 2016 waren es 8,5 Millionen von 31,5 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Das ist zu 2006 eine Steigerung um über 70 Prozent. Hinzu kommen 5 Millionen Nur-Minijobber. Bemerkenswert ist zudem, dass viermal so viele Frauen wie Männer in Teilzeit arbeiten. Das liegt vor allem daran, dass der Staat die sogenannten Minijobs steuerlich begünstigt.

Obwohl der Arbeitsmarkt wächst, sind immer noch 2,5 Millionen Menschen offiziell arbeitslos gemeldet. Eine weitere Million sucht Arbeit, zählt aber nicht als arbeitslos, unter anderem, weil sie an Weiterbildungsmaßnahmen teilnimmt, in öffentlich geförderter Beschäftigung arbeitet oder durch private Vermittler betreut wird. Jede Arbeitslosenstatistik ist hoch politisch und deswegen immer wieder Gegenstand politischer Auseinandersetzungen. Umstritten ist besonders die wahre Zahl der Arbeitslosen, weil Regierungen gern bestimmte Gruppen aus der Statistik herausrechnen, damit sie besser dastehen.

In der DDR gab es offiziell keine Arbeitslosen – und daher auch keine entsprechende Statistik. Die Bundesrepublik erreichte den niedrigsten Stand der Arbeitslosigkeit im September 1965 mit 85.000 Arbeitslosen. Das ist heute nicht mehr zu schaffen, vor allem, weil die Beschäftigung immer anspruchsvoller wird. Die Arbeitslosenquote erfasst zudem Menschen, die keine Arbeit mehr finden, weil sie gesundheitliche Einschränkungen haben, ungenügend qualifiziert oder dem Rentenalter nahe sind.

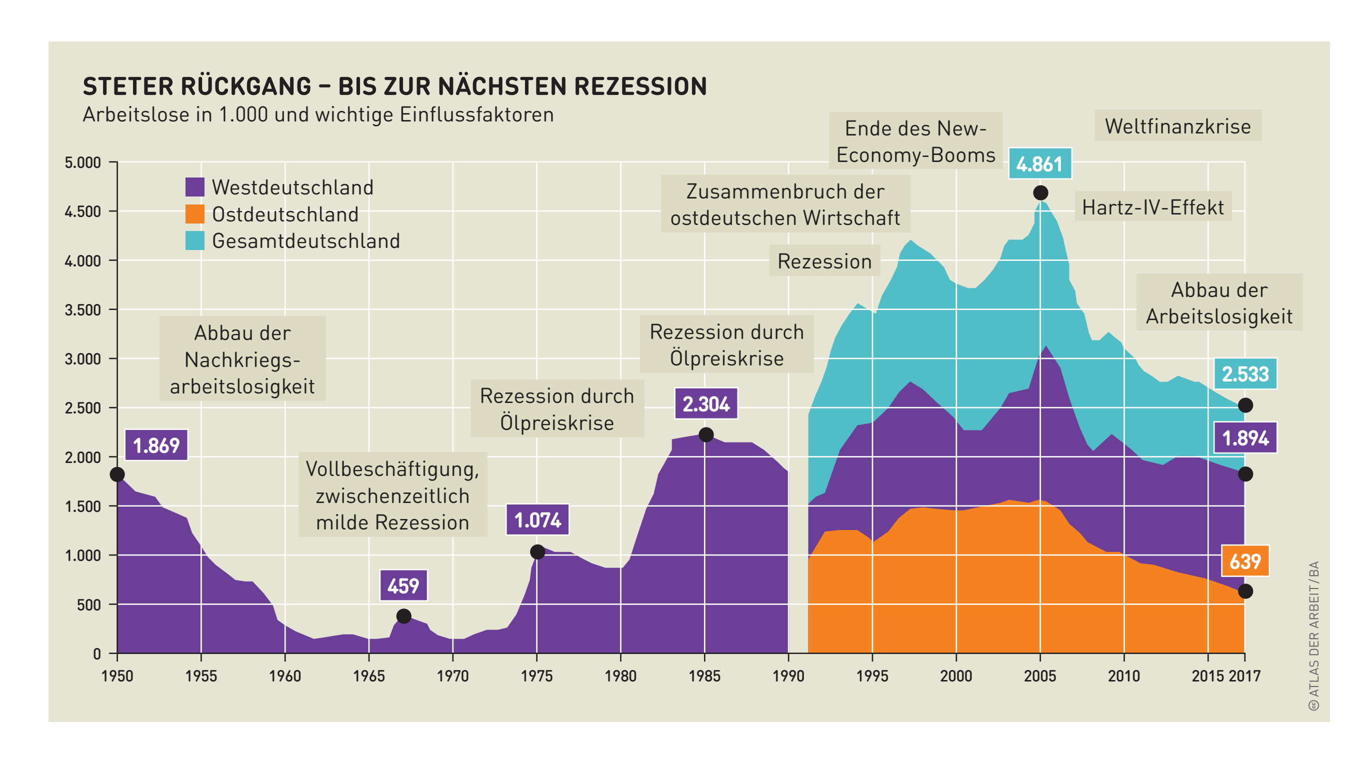
Auffällig ist, dass allein in den vergangenen vier Jahren über zwei Millionen sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze entstanden sind, die Zahl der Arbeitslosen aber nur um 400.000 zurückgegangen ist. Der Zuwachs wird in hohem Maße von Arbeitsmigrantinnen und -migranten besetzt, aber auch aus der „stillen Reserve“. Das sind Menschen, die zwar Arbeit suchen, dies aber nicht offiziell melden.

Als wirksame Hilfe für Arbeitslose gilt die Weiterbildung, die Arbeitsagenturen und Jobcenter anbieten können. Doch vor allem in den Jobcentern, in denen besonders viele Langzeitarbeitslose betreut werden, fehlen dafür Mittel. Auch deshalb sind rund eine Millionen Menschen inzwischen langzeitarbeitslos. Ihre Chancen am Arbeitsmarkt sind gering und sinken mit jedem Tag, an dem sie keine Beschäftigung finden.

NORD-SÜD-GEFÄLLE

Arbeitlosenquoten im März 2018 nach Bundesländern, in Prozent

Noch immer Krisengebiete: die vom Strukturwandel überrollten früheren Industriestandorte in West- und Ostdeutschland

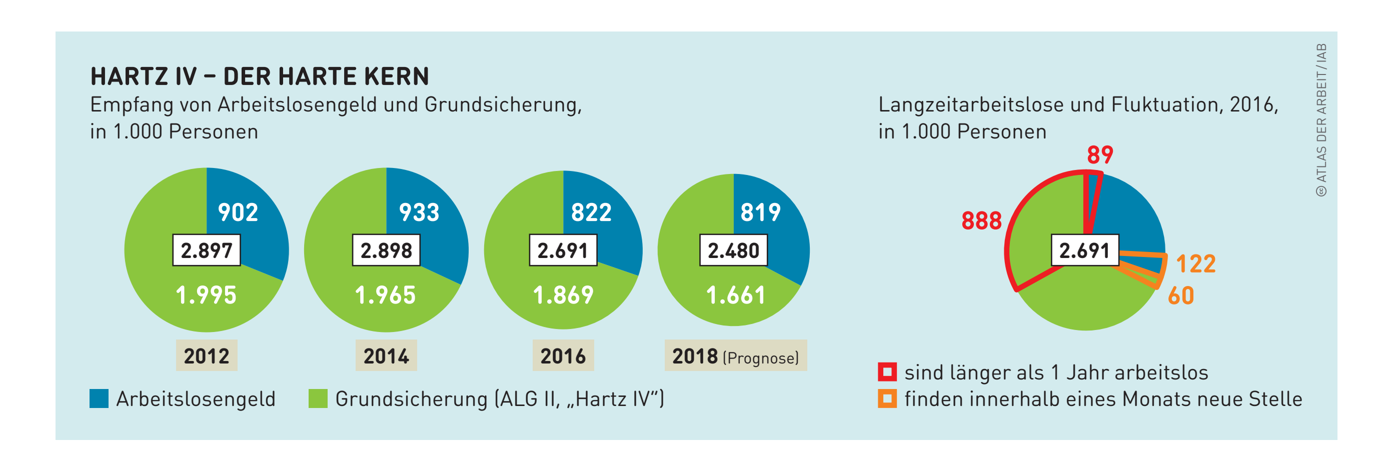


Früher stieg der „Sockel“ der Arbeitslosigkeit von Krise zu Krise an. Der Trend scheint gebrochen, der Sockel ist allerdings noch da

Der Arbeitsmarkt ist kein gewöhnlicher Markt wie ein Markt für Lebensmittel oder Autos. Für die Beschäftigten ist Arbeit die wirtschaftliche Grundlage ihrer Existenz. Daher schützen Gesetze und andere Regelungen die Beschäftigten und fördern die Schaffung von Arbeitsplätzen. Den Gewerkschaften kommt die Aufgabe zu, die Arbeitsbedingungen – vor allem auch die Entlohnung – mit zu regeln. Einfluss auf den Arbeitsmarkt haben zudem die Bildungs- und Sozialpolitik sowie ganz allgemein die Wirtschafts- und Strukturpolitik, um Krisen zu verhindern oder zu bekämpfen. Zur Absicherung der Risiken am Arbeitsmarkt gibt es die Arbeitslosenversicherung, in die sowohl die Beschäftigten als auch die Arbeitgeber Beiträge einzahlen. Sie hat den Zweck, die Ausgleichsprozesse des Arbeitsmarktes – also das Verschwinden und Entstehen von Arbeitsplätzen – durch soziale Sicherung zu unterstützen. Der wichtigste Hebel ist das Arbeitslosengeld, das Arbeitslose gezahlt bekommen, wenn sie ihren Arbeitsplatz verloren haben.

Auch aus Sicht der Arbeitgeber hat die Arbeitslosenversicherung eine wichtige Funktion. Da sie verhindert, dass Beschäftigte unmittelbar in Existenznot geraten, werden die Konflikte bei Entlassungsprozessen entschärft. Die Arbeitgeber verlagern einen Teil ihrer Verantwortung auf das Versicherungssystem. Deswegen ist es auch richtig, dass sowohl die Beschäftigten als auch die Arbeitgeber sich an den Kosten beteiligen. Durch die Förderung von Aus- und Fortbildungen sorgt die Arbeitslosenversicherung zudem dafür, dass die Arbeitsuchenden sich weiter qualifizieren und als Fachkräfte zur Verfügung stehen können. Auch dies liegt im Interesse der Arbeitgeber.

Auch für ein bis zwei Millionen Abgehängte könnte der Arbeitsmarkt langsam wieder öffnen. Aber der Zugang ist schwer



ATYPISCHE ARBEIT

ENDE DER NORMALITÄT

Eigentlich sind flexible Arbeitsverhältnisse zu begrüßen – aber nicht, wenn sie unfreiwillig eingegangen werden, Niedriglöhne und Unsicherheit produzieren und kein Weg zur Vollzeitstelle führt.

Den westdeutschen Arbeitsmarkt kennzeichnen zwei große, aufeinander folgende Entwicklungen. Zunächst setzte sich das sogenannte Normalarbeitsverhältnis durch: die unbefristete Vollzeitstelle. Sie galt in den 1980er-Jahren zeitweilig für 86 Prozent aller abhängig Beschäftigten. In einem langen Kampf hatten Arbeiterbewegung und Gewerkschaften erreicht, dass sich einheitliche Bedingungen bei Entgelt und Arbeitszeiten durchsetzten. Allerdings war dieses Normalarbeitsverhältnis weitgehend auf den männlichen Familienernährer beschränkt.

Dann, ab Mitte der 1980er-Jahre, deregulierte der Gesetzgeber den Arbeitsmarkt und ermöglichte immer mehr atypische Beschäftigungsformen. Dazu gehören Minijobs, Teilzeit- und Leiharbeit, Werk- und Zeitverträge. Der Grund: Die hohe Arbeitslosigkeit und die sinkenden Mitgliederzahlen bei Gewerkschaften wie Arbeitgeberverbänden hatten zur Folge, dass die Tarifbindung in den Branchen schwand und es den Tarifpartnern schwerfiel, noch verbindliche Branchenstandards zu setzen.

Mittlerweile arbeiten 7,4 Millionen Menschen in Minijobs. Das heißt: Sie dürfen nicht mehr als 450 Euro im Monat verdienen. Für 4,7 Millionen von ihnen ist das die einzige Einkommensquelle. Entgegen der ursprünglichen Idee haben sich Minijobs für die Beschäftigten nicht als Einstieg zu guter Arbeit erwiesen.

Zugenommen hat auch die Teilzeitbeschäftigung, vor allem bei Frauen. Sie bietet Müttern eine Möglichkeit, Familie und Beruf besser zu vereinbaren. Doch oft fehlt die Perspektive, von Teilzeit wieder in die Vollzeit zu wechseln. Für viele Frauen bedeutet die Geburt des ersten Kindes den Beginn einer Erwerbsbiografie in Teilzeit, die bis zur Rente dominiert. Außerdem diskriminieren etliche Unternehmen Teilzeitbeschäftigte, indem sie ihnen einen beruflichen Aufstieg verwehren.

Arbeitgeber nutzen Leiharbeit als Instrument, Produktionsschwankungen flexibel auszugleichen. Mittlerweile arbeiten in Deutschland über eine Million Leihbeschäftigte. Für viele von ihnen wird das zum Dauerzustand, oder sie wechseln immer wieder zwischen Leiharbeit, Arbeitslosigkeit und abhängiger Beschäftigung, ohne Aussicht auf einen regulären Job. Problematisch ist Leiharbeit zudem, weil sie Belegschaften in Beschäftigte erster und zweiter Klasse spaltet.

Bei Werkverträgen gibt es keine offiziellen Daten. Statistisch erfasst werden nur die Solo-Selbstständigen, die überwiegend über Dienst- oder Werkverträge Aufträge erfüllen. Deren Zahl ist von 1,4 Millionen im Jahr 1991 auf 2,3 Millionen im Jahr 2016 gestiegen. Die Hälfte der Solo-Selbstständigen in Deutschland hat nur ein Einkommen im Niedriglohnbereich. Außerdem ist der Schutz vor Krankheit und Verdienstausfall sowie die materielle Absicherung im Alter unzureichend. Im Zuge der Hartz-Reformen hat die Bundesregierung 2004 mit der Förderung der Ich-AGs die Zahl der Solo-Selbstständigen drastisch gesteigert, um Menschen aus der Arbeitslosigkeit zu holen. Für die meisten Selbstständigen hat sich daraus aber keine langfristige Perspektive entwickelt.

Auch die Zahl zeitlich begrenzter Arbeitsverhältnisse ist stark angestiegen. Mittlerweile erhalten 44 Prozent aller Neueingestellten nur noch befristete Verträge. In der

FRAUEN DOMINIEREN
Erwerbsformen nach Geschlecht, 1991 und 2016, in Prozent

* im engeren Sinn: u. a. Teilzeitarbeit unter 20 Stunden/Woche, ohne Solo-Unternehmer, nur 15- bis 64-Jährige

Die Statistik deutet es an: Viele Mütter arbeiten weniger – aus freiem Willen, Tradition oder Notwendigkeit

GRÖSSTER ARBEITSMIX IN NORD UND WEST

Anteil atypischer Arbeitsverhältnisse* an der Gesamtbeschäftigung in Deutschland nach Landkreisen, 2016

in Prozent
- unter 35
- 35 bis 37,9
- 38 bis 40,9
- 41 bis 43,9
- 44 bis 46,9
- 47 bis 49,9
- über 50

Hamburg
Schleswig-Holstein
Mecklenburg-Vorpommern
Bremen
Niedersachsen
Brandenburg
Berlin
Nordrhein-Westfalen
Sachsen
Hessen
Sachsen-Anhalt
Thüringen
Rheinland-Pfalz
Saarland
Bayern
Baden-Württemberg

*in weiter Fassung: alle Beschäftigungen, die in weniger als Vollzeit arbeiten

In Ostdeutschland arbeiten mehr Frauen Vollzeit als im Westen, im Süden drängt die gute Wirtschaftslage die atypischen Jobs zurück

Hälfte der Fälle geschieht das ohne einen sogenannten Sachgrund, also etwa eine Elternzeitvertretung. Befristete Verträge mit Sachgrund werden zwar immer wieder verlängert, aber die Beschäftigten können über Jahre oder sogar Jahrzehnte nie sicher sein, wie lange sie noch Arbeit haben. Über 60 Prozent der Beschäftigten unter 35 Jahren leben mit dieser Ungewissheit. Im öffentlichen Dienst oder im Wissenschaftsbetrieb ist dies die Regel.

Solche atypischen Arbeitsformen sind problematisch, wenn sie prekär sind. In allen Formen prekärer Arbeit ist nämlich ein ähnliches Muster erkennbar: niedrige Einkommen, geringer sozialer Schutz und weniger Mitbestimmungsrechte der Beschäftigten. Davon werden auch die Stammbelegschaften in Mitleidenschaft gezogen. Beschäftigte im Normalarbeitsverhältnis werden durch die Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes unter Druck gesetzt, ihren Arbeitgebern Zugeständnisse zu machen.

Der wachsenden prekären Arbeit entspricht die Zunahme des Niedriglohnbereichs. In Deutschland ist er größer als in allen anderen Staaten Westeuropas. 1,2 Millionen Erwerbstätige verdienen so wenig, dass sie zusätzlich auf Hartz IV angewiesen sind.

In den atypischen Beschäftigungen fließen alle Formen von freiwilligen bis zu wirtschaftlich erzwungenen Arbeitsverhältnissen zusammen

In Deutschland hat sich die Erwerbsarmut von 2004 bis 2014 verdoppelt. Die Kritik daran nimmt zu, mit dem Ziel, prekäre Arbeit wieder in reguläre umzuwandeln. Die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns 2015 war ein erster Schritt, um ein weiteres Absinken der Löhne zu verhindern.



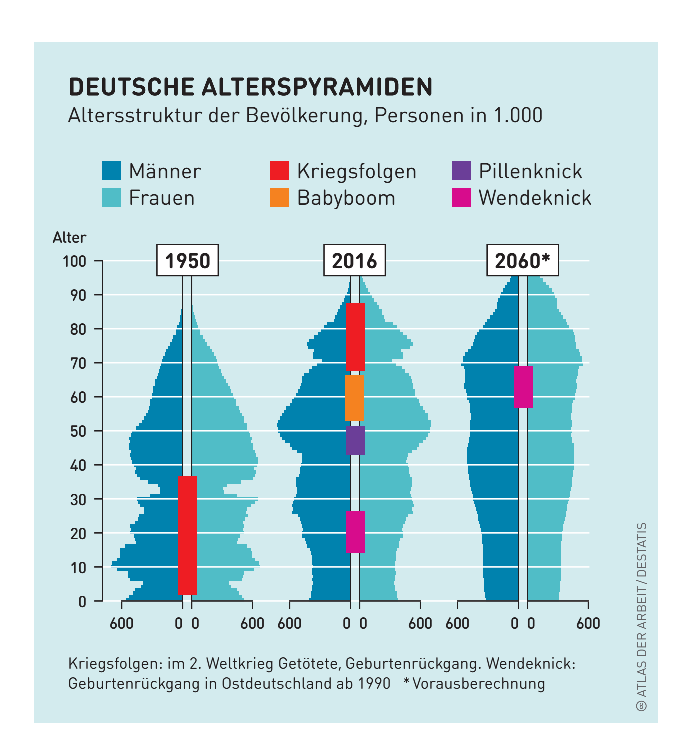
WAS DIE ZUKUNFT BRINGT

Die beginnende Verknappung der Arbeitskräfte muss niemandem Angst machen. Im Gegenteil: Reagieren Gesellschaft, Staat und Wirtschaft angemessen, sind die Folgen positiv.

Seit 1972 sterben in Deutschland jedes Jahr mehr Menschen, als Kinder geboren werden. So kamen im Jahr 2016 knapp 800.000 Babys zur Welt, während mehr als 900.000 Menschen starben. Auch wenn in den vergangenen Jahren die Geburtenrate wieder langsam gestiegen ist, schrumpft die Bevölkerung weiter.

Das hat Konsequenzen für das Zusammenleben der Menschen und für den Arbeitsmarkt. Die Frage ist, ob die Gesellschaft diese starke Veränderung der Altersstruktur aushält und wie sich die Beziehung zwischen den Berufstätigen und den Menschen verändert, die im Alter versorgt werden müssen. Wird es in Zukunft genügend Pflegekräfte, aber auch genügend Facharbeiter und Forscherinnen geben? Und kann eine schrumpfende Volkswirtschaft international weiter einen Spitzenplatz einnehmen, wie Deutschland es zurzeit noch tut?

Die demografische Entwicklung muss zunächst einmal keine Angst machen. Die Produktivität nimmt weiter zu: Durch den Einsatz von Technik, Energie und Wissen können weniger Menschen mehr produzieren. Diese Entwicklung wird sich durch die Digitalisierung vieler Produktionsbereiche noch beschleunigen.



Dennoch ist erkennbar, dass der Steigerung der Produktivität Grenzen gesetzt sind. Für die Zukunft bieten sich drei Wege an: Erstens müssten mehr Menschen hierzulande in den Arbeitsprozess eingebunden werden. Zweitens sollte die Arbeit so gestaltet werden, dass die Menschen lange gesund bleiben, um auch im höheren Alter arbeiten zu können. Und drittens ist mehr Zuwanderung unumgänglich.

Die Erwerbsbeteiligung ist schon jetzt in Deutschland relativ hoch. Derzeit arbeiten 74 Prozent der Frauen und 82 Prozent der Männer. Auffällig ist jedoch, dass nur 12 Prozent der Männer, aber 48 Prozent der Frauen teilzeitbeschäftigt sind, viele nur in einem Minijob. Dieses Potenzial wird bislang noch nicht ausgeschöpft.

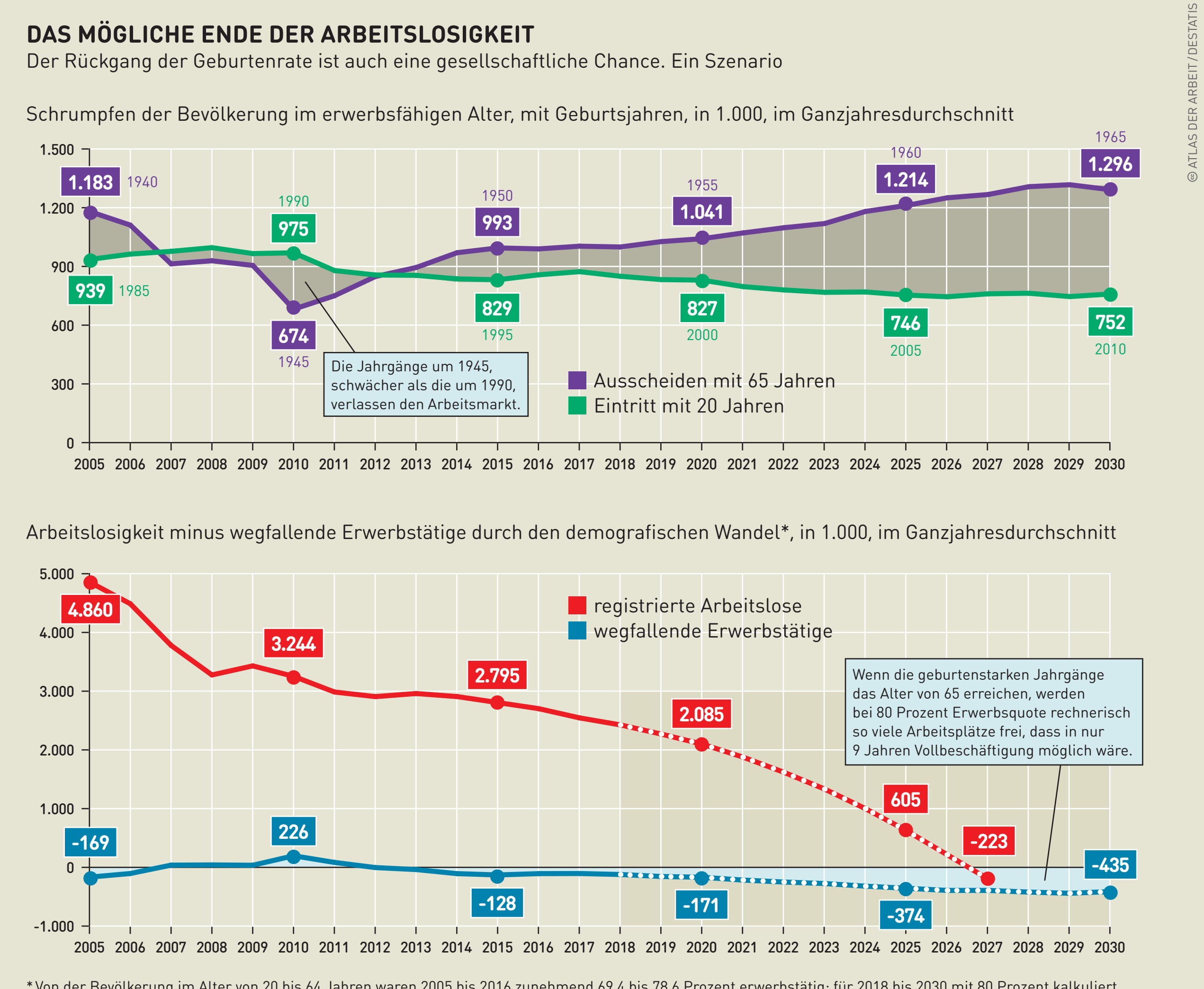
Trotz guter Beschäftigung suchen immer noch 2,5 Millionen Menschen Arbeit. Über eine Million sind ebenfalls erwerbslos, werden aber aus verschiedenen Gründen nicht als arbeitslos gezählt, zum Beispiel, weil sie an einer Weiterbildung teilnehmen. Angesichts der demografischen Veränderungen kann es sich die Bundesrepublik nicht leisten, auf ihre Arbeitskraft zu verzichten.

Die Menschen, die arbeiten, müssen sich zudem ständig weiterbilden. Lebenslanges Lernen ist das Stichwort. Hierfür bedarf es zunächst einer professionellen Beratung, die derzeit durch die Arbeitsagenturen aufgebaut wird. Daneben stehen aber auch die Unternehmen in der Verantwortung, sich für zusätzliche Qualifikationen ihrer Mitarbeitenden zu engagieren.

Eine wichtige Voraussetzung für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist eine gute berufliche Grundbildung. 2008 wurde deshalb auf dem Dresdner Bildungsgipfel vereinbart, die Zahl der ausbildungsfähigen jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluss von 17 Prozent auf 8,5 Prozent zu halbieren. Seitdem hat es Fortschritte gegeben. Doch das Ziel ist bei Weitem nicht erreicht. Zusätzlich wäre es sinnvoll, dass ältere Jugendliche und junge Erwachsene mit Unterstützung der Arbeitsagenturen einen Berufsabschluss nachholen können.

Ebenso wichtig wie Aus- und Fortbildung ist die Gesundheit. Schlechte Arbeitsbedingungen, monotone Tätigkeiten und schwere körperliche Betätigungen machen Menschen krank und verhindern in etlichen Branchen, dass Mitarbeitende bis zum regulären Ruhestandsalter arbeiten. Erst wenn Unternehmen dieses Problem angehen, können ihre Fachkräfte länger tätig sein.

Sie heißen zwar noch „Pyramiden", aber der von Krieg und Geburtenrückgang geprägte Altersaufbau der Bevölkerung verlangt nach einer neuen Bezeichnung



* Von der Bevölkerung im Alter von 20 bis 64 Jahren waren 2005 bis 2016 zunehmend 69,4 bis 78,6 Prozent erwerbstätig; für 2018 bis 2030 mit 80 Prozent kalkuliert. Sowohl die Zahl der Menschen in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen als auch die der offenen Stellen wird 2018 0,8 Millionen betragen (hier unberücksichtigt).

In optimistischer Perspektive

Seit die geburtenschwachen Jahrgänge infolge des Zweiten Weltkriegs den Arbeitsmarkt verlassen haben, wirkt sich der demografische Wandel immer positiver aus. Von 2013 bis 2018 steigen jährlich netto bis zu 100.000 Arbeitskräfte aus dem Erwerbsleben aus, von 2019 bis 2023 werden bis zu 200.000 Stellen frei, von 2024 bis 2027 bis zu 300.000 und ab 2028 über 300.000 – pro Jahr. Rechnerisch könnte damit schon 2027 die Arbeitslosigkeit komplett beseitigt sein. In der Praxis wird das nicht gehen. Daher muss vor allem die Immigration einspringen. Doch die neue Nachfrage nach Arbeitskräften kann in großem Maßstab die familiären, Jahrzehnte alten Armutsketten durchbrechen.

Millionen Arbeitslose weniger entlasten den Sozialstaat enorm, zumal die neuen Beschäftigten wiederum Steuern zahlen. Knappheit an Arbeitskräften erlaubt auch deutliche Lohnsteigerungen. So kann der Staat die Kleinrenten substanziell erhöhen. Am wichtigsten ist die Aufwertung des Bildungssystems.

Jetzt kann eine umsichtige Arbeitsmarkt-, Sozial- und Bildungspolitik einige Fehlentwicklungen der vergangenen Jahrzehnte korrigieren.

Entscheidend wird künftig noch mehr als heute die Zuwanderung sein. Schon jetzt besetzen Ausländerinnen und Ausländer etwa 50 Prozent der neu entstehenden Arbeitsplätze. In erster Linie kommen die Menschen aus der Europäischen Union. 2016 arbeiteten gut eine Million Menschen aus den östlichen EU-Staaten in Deutschland. Weitere 600.000 kommen aus Südeuropa. Sie haben unbeschränkten Zutritt zum deutschen Arbeitsmarkt. Für gut qualifizierte Menschen ist Deutschland hoch attraktiv. Auch Handwerker, Pflegekräfte und Menschen, die in verschiedenen Dienstleistungsberufen arbeiten, haben gute Perspektiven.

Gesellschaftlich umstritten ist vor allem die Zuwanderung aus Nicht-EU-Staaten. Da die deutsche Wirtschaft auf lange Sicht mehr Arbeitskräfte braucht, wird eine klare gesetzliche Regelung für die Einwanderung immer dringlicher. Es gilt, ein Zuwanderungssystem zu schaffen, das es Menschen aus Drittstaaten ermöglicht, legal nach Deutschland zu kommen und hier zu arbeiten. In den Herkunftsstaaten verursacht die Abwanderung talentierter Arbeitskräfte Probleme. Deutschland würde verantwortungsbewusst handeln, wenn es diesen Ländern bei der Ausbildung helfen würde, um dort mehr Fachkräfte zu schulen. Davon würden letztlich beide Seiten profitieren.

PER HALBTAGSJOB ZU UNBEZAHLTEN ÜBERSTUNDEN

Viele Beschäftigte möchten ihre Arbeitszeiten selbst bestimmen. Auch die Arbeitgeber fordern Flexibilität – im Eigeninteresse.

Für die Beschäftigten ist es heutzutage wichtiger denn je, wann und wie lange sie arbeiten. In Familien etwa sind mehrheitlich beide Ehepartner berufstätig und müssen ihre Arbeit mit den Erfordernissen ihres Privatlebens in Einklang bringen. Es ist daher nur konsequent, dass die Resonanz auf eine Umfrage der IG Metall zur Arbeitszeit 2017 überwältigend und klar ausfiel: Von den 680.000 Beschäftigten, die geantwortet haben, stimmte eine Mehrheit dafür, befristet die Arbeitszeit senken zu dürfen, um sich zum Beispiel um die Familie kümmern zu können. Kurz zuvor wählten beim Tarifvertrag der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) über die Hälfte aller Beschäftigten statt der zweiten Lohnerhöhungsstufe sechs zusätzliche Urlaubstage. Das Thema der Zukunft ist gesetzt: Die Beschäftigten wollen ihre Arbeitszeit flexibler gestalten.

In den vergangenen Jahrzehnten hat sich hier bereits vieles verändert. Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit ist zwischen 1992 und 2015 von 38,1 auf 35,6 Stunden gesunken – allerdings nicht, weil weniger gearbeitet wird, sondern weil es mehr Teilzeitbeschäftigte gibt. Während Vollzeitbeschäftigte 2015 knapp 42 Stunden in der Woche arbeiteten, waren es bei Teilzeitbeschäftigten knapp 20 Stunden. Von 2006 bis 2015 ist ihr Anteil von 12 auf 22 Prozent gestiegen. Die meisten von ihnen sind Frauen.

Zugenommen haben auch atypische Arbeitszeiten wie Wochenend-, Schicht- und Nachtarbeit. Jeder fünfte abhängig Beschäftigte arbeitete 2015 regelmäßig jenseits der traditionellen Arbeitszeit von 7 bis 19 Uhr, allein sechs Millionen Beschäftigte im Schichtsystem. Das hat zwar mitunter Vorteile, wenn es um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf geht. Es kann auch finanziell attraktiv sein, weil atypische Arbeitszeiten über Zuschläge oft besser bezahlt werden. Doch die Nachteile sind offenkundig: Wer Schicht arbeitet, lebt gegen die innere Uhr. Das kann die Gesundheit erheblich gefährden, wie die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin warnt.

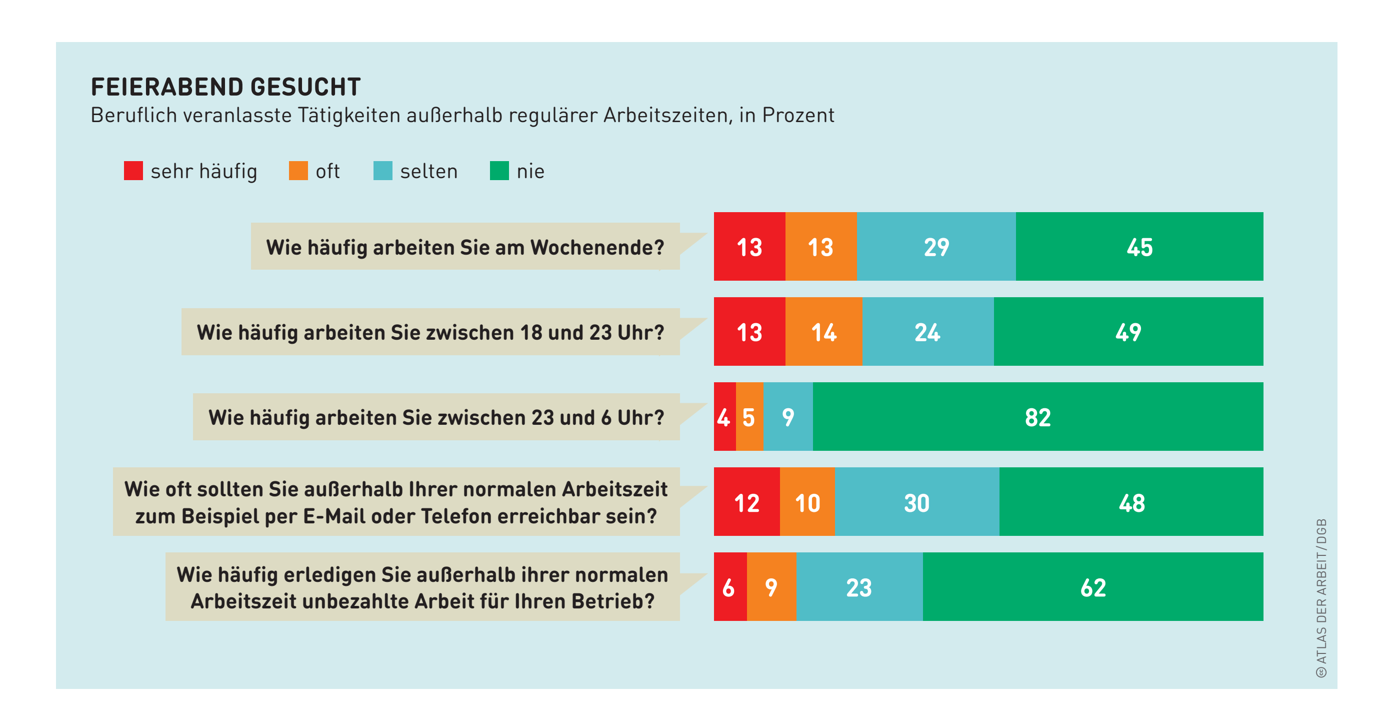
Aussuchen können sich die Beschäftigten ihre Arbeitszeit meistens nicht. Mehr als ein Drittel der abhängig Beschäftigten hat variable Arbeitszeiten, knapp ein Viertel arbeitet Gleitzeit, aber nur weniger als zehn Prozent können selbst bestimmen, wann sie zur Arbeit gehen. Es sind eher Männer und vor allem diejenigen in höheren Positionen, die diese Freiheit genießen. Hinzu kommt: Die Beschäftigten müssen länger durchhalten, weil das gesetzliche Renteneintrittsalter steigt. Viele schaffen das nicht – nur gut jeder zweite über 60-Jährige arbeitet noch.

Obendrein hat die Arbeitsverdichtung in den vergangenen Jahren durch die Digitalisierung und den Abbau von Arbeitsplätzen stark zugenommen. Als eine Folge ist die Zahl der Überstunden rasant angestiegen, vor allem die der unbezahlten. Waren es in den 1990er-Jahren rund 49 bezahlte und 23 unbezahlte Überstunden jährlich,

ARBEIT – MEHR ODER WENIGER

Gewünschte Veränderung der Wochenarbeitsstunden und Anzahl der Beschäftigten mit diesem Wunsch, in 1.000, 2016

Eine Million Vollzeitbeschäftigte würde gerne auf eine Dreiviertelstelle wechseln, auch wenn Lohn oder Gehalt entsprechend sinken würden



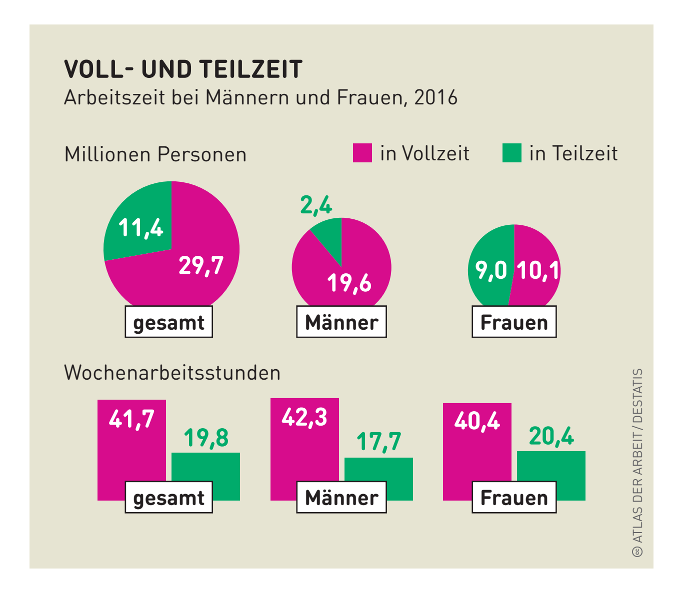
Für rund ein Viertel der Beschäftigten gilt „nur tagsüber arbeiten" nicht. Die Grenze zwischen Job und Freizeit verschwimmt

hat sich das Verhältnis 20 Jahre später umgekehrt: 2013 leisteten Beschäftigte durchschnittlich 20 bezahlte und 27 unbezahlte Überstunden – und das sind nur die, die erfasst werden. Im Jahr 2016 wurden in Deutschland 1,8 Milliarden Stunden über Plan gearbeitet, davon rund die Hälfte unbezahlt. Insbesondere Teilzeitkräfte engagieren sich häufig länger und intensiver, weil sie versuchen, in der vorgegebenen Arbeitszeit mehr zu schaffen.

Vor allem Beschäftigte, die Umsatzvorgaben oder Zielvereinbarungen haben, schaffen es oft nicht, die Arbeitszeiten und Arbeitszeitregelungen einzuhalten, die in ihrem Vertrag vereinbart sind. Der Arbeitsprozess richtet sich bei ihnen nicht mehr nach der Arbeitszeit, sondern nach den zuvor definierten Zielen. Ist die Arbeitszeit nicht formal geregelt, arbeiten Beschäftigte im Durchschnitt vier Stunden pro Woche länger als diejenigen, bei denen sie festgeschrieben ist. Dies gilt in erster Linie für Männer, die ihre Arbeitszeit eher ausweiten als Frauen.

Die Entgrenzung der Arbeit vor allem durch die Digitalisierung ist häufig mit psychischer Belastung, Stress und gesundheitlichen Problemen verbunden. Rund 80 Prozent aller Beschäftigten arbeiten mittlerweile auch digital, das heißt, an ihrem Arbeitsplatz werden Computer mit Internetanschluss, Roboter, Smartphones oder andere Geräte genutzt, die miteinander vernetzt sind. Je höher der Grad der Digitalisierung, desto mehr klagen Beschäftigte über steigenden Druck, Stress und unbezahlte Mehrarbeit.

Als Reaktion auf die digitalisierte Arbeitswelt und ihre Möglichkeiten fordern Arbeitgeber immer häufiger, die vorgegebenen gesetzlichen Arbeitszeitregeln aufzuweichen. Laut Gesetz beträgt die Regelarbeitszeit im Schnitt acht Stunden am Tag und in der Woche maximal 48 Stunden. Unter bestimmten Bedingungen und für eine befristete Zeit kann mehr gearbeitet werden, Schichtsysteme und manche Branchen sind von den Vorschriften ausgenommen. Diese auch auf EU-Ebene verankerten Gesetze basieren auf wissenschaftlichen Untersuchungen: Mehr Arbeit, so die Forscher, macht krank. Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz werden deswegen auch scharf bestraft. Die Gewerkschaften lehnen eine Öffnung des Arbeitszeitgesetzes strikt ab. Sie verweisen darauf, dass Arbeitszeitkonten, Überstunden, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen bereits genügend Flexibilität bieten.



Vollzeitstellen sind noch immer überwiegend Männersache, und in Teilzeit arbeiten sie weniger als Frauen

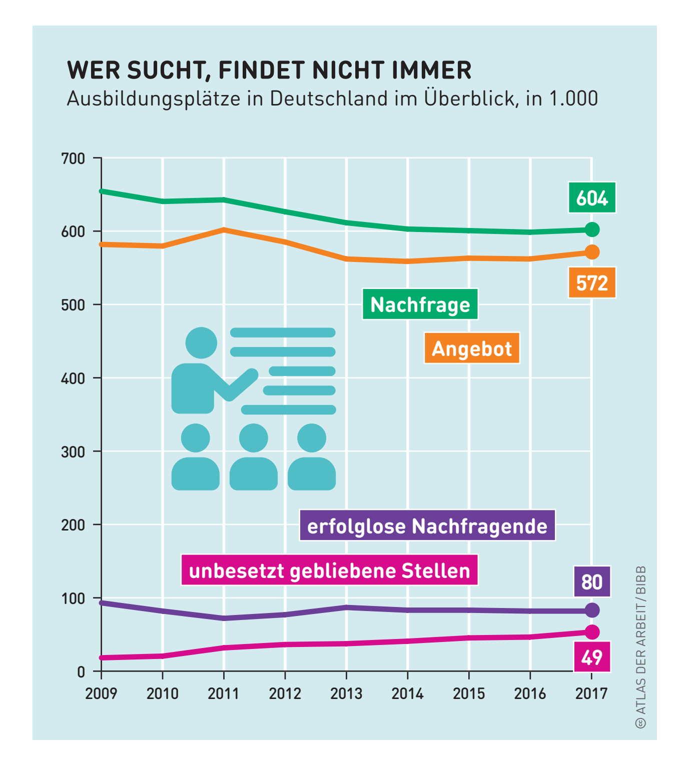
GUTE AUSBILDUNG IST ALLES

Die duale Berufsausbildung in Betrieb und Schule, einst der Garant für gute fachliche Kenntnisse und Leistungen, steht unter Druck. Ihre Attraktivität muss wieder steigen.

Wer in Deutschland eine berufliche Ausbildung oder ein Studium erfolgreich abgeschlossen hat, verdient meist deutlich mehr als Menschen ohne einen Abschluss. Und er oder sie wird seltener arbeitslos. Außerdem macht der Vergleich der Zahlen über Jugendarbeitslosigkeit in Europa deutlich: In Deutschland, Österreich und der Schweiz, den Ländern mit einer dualen Ausbildung, ist die Jugendarbeitslosigkeit weit niedriger als in anderen Ländern.

Die duale Ausbildung ist ein einzigartiges System, das die praktische Lernzeit im Betrieb mit dem Besuch einer Berufsschule verbindet. Es gilt in vielen, auch außereuropäischen Ländern als vorbildlich und als ein wesentlicher Grund für die Qualität der Arbeit in Deutschland. Jugendliche bekommen in den zwei- bis dreieinhalb Jahren ihrer Ausbildung das Rüstzeug, um dauerhaft auf dem Arbeitsmarkt zu bestehen und in unterschiedlichen Betrieben und Branchen zu arbeiten.

In Deutschland werden fortlaufend rund 1,3 Millionen Jugendliche in rund 330 Berufen in Industrie, Handwerk, freien Berufen und öffentlicher Verwaltung ausgebildet.



Die etwa 3,5 Millionen Betriebe werden von den dual Ausgebildeten getragen. Sie bilden eine breite Mittelschicht an beruflich Qualifizierten, die Probleme selbstständig erkennen und lösen können. Eine solche Belegschaft erlaubt Unternehmen, neue Techniken schnell einzuführen oder Produktionen zügig zu verändern. Dies wiederum ist der Kern ihrer Innovationskraft.

Gesteuert wird das duale Berufsbildungssystem gemeinsam von Gewerkschaften, Arbeitgebern und dem Staat. Verankert ist es im nationalen Berufsbildungsgesetz. Die Partner entwickeln die Ausbildungsberufe mit ihren Expertinnen und Experten aus der Praxis. Dies sorgt dafür, dass die Ausbildungsberufe in der Arbeitswelt anerkannt sind und einen guten Ruf haben.

Doch die duale Berufsbildung steht seit fast zwei Jahrzehnten unter Druck. In Deutschland werden immer weniger Fachkräfte ausgebildet. Zum einen ist die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze von 2007 bis 2016 um 80.000 gesunken, zum anderen haben sich im gleichen Zeitraum 155.000 Jugendliche weniger für eine duale Ausbildung beworben.

Die Gründe sind vielfältig. Die Zahl der Geburten ist stark zurückgegangen. Zudem verlässt mittlerweile mehr als die Hälfte der Jugendlichen die Schule mit Abitur oder Fachhochschulreife. Diese jungen Menschen können wählen, ob sie eine Ausbildung oder ein Studium beginnen – und viele entscheiden sich für das Studium. Ein Grund ist, dass es noch vor 20 Jahren hieß: „Wer eine abgeschlossene Ausbildung hat, verdient auch gut.“ Doch diese Regel wird durch den wachsenden Niedriglohnsektor ausgehöhlt. Jeder Fünfte mit abgeschlossener Ausbildung in Deutschland verdient weniger als zehn Euro brutto pro Stunde. Im Osten Deutschlands sind es fast 40 Prozent. Das macht es schwer, Jugendliche für eine Ausbildung zu gewinnen. Eine Ursache für die schlechte Bezahlung ist, dass es in vielen Betrieben keinen Tarifvertrag mehr gibt.

Hinzu kommt ein Verdrängungsproblem. Wenn Jugendliche mit Abitur oder Fachhochschulreife eine Ausbildung machen wollen, werden sie von den Betrieben bevorzugt. Für Hauptschülerinnen und Hauptschüler hat das dramatische Folgen: Sie sind faktisch von der Hälfte der Ausbildungsberufe ausgeschlossen.

Das sind die wesentlichen Gründe, warum mehr als 1,2 Millionen junge Menschen im Alter von 20 bis 29 Jah-

Jugendliche auf Suche nach einer Berufsausbildung sind nicht so flexibel wie Ältere und können bei schmalem Entgelt auch nicht einfach pendeln

WO DIE JUGENDLICHEN FEHLEN – ODER GUTE LEHRSTELLEN

Jugendarbeitslosigkeit in den Bundesländern, März 2018, in Prozent

Schleswig-Holstein 5,5
Hamburg 5,4
Bremen 8,5
Mecklenburg-Vorpommern 10,5
Niedersachsen 5,1
Berlin 9,2
Sachsen-Anhalt 9,6
Brandenburg 7,3
Nordrhein-Westfalen 5,7
Sachsen 6,9
Thüringen 6,6
Hessen 4,7
Rheinland-Pfalz 4,2
Saarland 5,1
Bayern 2,7
Baden-Württemberg 2,5

unter 4
4 bis unter 6
6 bis unter 8
8 bis unter 10
über 10

Angebot von und Nachfrage nach Ausbildungsplätzen in den Arbeitsamtsbezirken, 2016

auf 100 Nachfragende entfielen an Angeboten
unter 90
90 bis unter 100
100 bis unter 110
über 110

Hamburg
Berlin
Köln
Frankfurt am Main
München

© ATLAS DER ARBEIT / BIBB

ren keinen Berufsabschluss haben. Viele beenden zwar die Schule, finden aber entweder keinen Ausbildungsplatz, brechen die Lehre ab oder stecken in einer Maßnahme im Übergang von Schule zu Beruf. Pro Jahrgang gehen dadurch mehr als 120.000 Jugendliche verloren. Junge Menschen mit höchstens einem Hauptschulabschluss oder auch Einwanderer und Einwanderinnen schaffen es immer seltener, gleich nach der Schule eine Ausbildung zu beginnen.

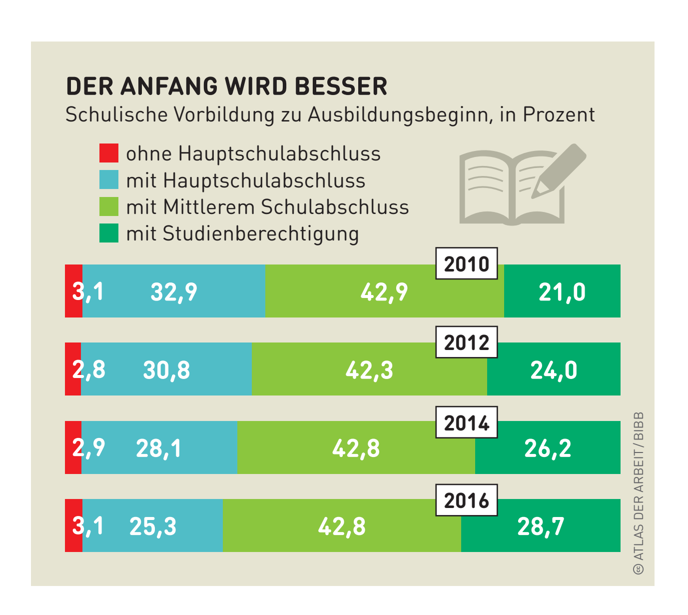
Für sie wird es mit der Digitalisierung, die längst alle Branchen erreicht hat, auf dem Arbeitsmarkt noch schwieriger. Aber auch die berufliche Bildung steht durch die Digitalisierung vor enormen Herausforderungen. Die rund 3.500 Berufsschulen in Deutschland sind oft nicht ausreichend vorbereitet. Es fehlen Lehrkräfte, Räume und eine moderne technische Ausrüstung, die die Jugendlichen auf die neue Arbeitswelt vorbereitet.

Der Wandel in den Bildungsanforderungen und in der Betriebsstruktur, die Veränderungen durch die Digitalisierung und die Demografie können das Aufgebot an guten Fachkräften ernsthaft bedrohen. Die jedoch sind eine unverzichtbare Voraussetzung für die Qualitätsmarke „Made in Germany“. Zunehmend werden daher neue Ansätze diskutiert, etwa Teil- oder Kurzausbildungen.

Werden viele Ausbildungsplätze angeboten und bleibt die Jugendarbeitslosigkeit trotzdem hoch, sind die Angebote vermutlich sehr unattraktiv

Beides sehen vor allem Gewerkschaften kritisch. Denn abgespeckte Lehrpläne könnten den komplexer werdenden Anforderungen kaum gerecht werden und die Jobs würden später entsprechend schlechter bezahlt. Nur eine umfassende Ausbildung gewährleistet, dass dem Arbeitsmarkt ausreichend qualifizierte Fachkräfte zur Verfügung stehen.

Insgesamt steigt das Niveau bei Ausbildungsbeginn. Um etwa ein Prozent jährlich sinkt der Anteil der Hauptschulabschlüsse



RECHNUNG FÜRS LEBEN

Das Rentenniveau sinkt, das Rentenalter steigt. Wer länger arbeitslos war oder nie besonders viel verdient hat, bekommt das bis zum Tod zu spüren.

Kaum jemand will sein ganzes Leben arbeiten. Die meisten Menschen können es schon aus gesundheitlichen Gründen nicht. Daher ist es ein Segen, dass sich vor über 125 Jahren die Idee der allgemeinen Altersvorsorge durchsetzte. Diese Aufgabe übernimmt seit 1891 die gesetzliche Rentenversicherung (GRV) – sie hieß anfangs noch Rentenversicherung der Arbeiter. Eingeführt wurde sie vor allem, weil die Arbeiterinnen und Arbeiter Sicherheit im Alter oder bei Invalidität einforderten; „Invaliden“, wörtlich „Kraftlose“, hießen die Erwerbsunfähigen. Bis dahin waren die Beschäftigten nach dem Arbeitsleben auf die Kinder und private Vorsorge angewiesen; ebenso, wenn sie nach Unfällen oder Erkrankungen nicht mehr arbeiten konnten. Da beides oft nicht ausreichte, lebten viele in Armut und Elend.

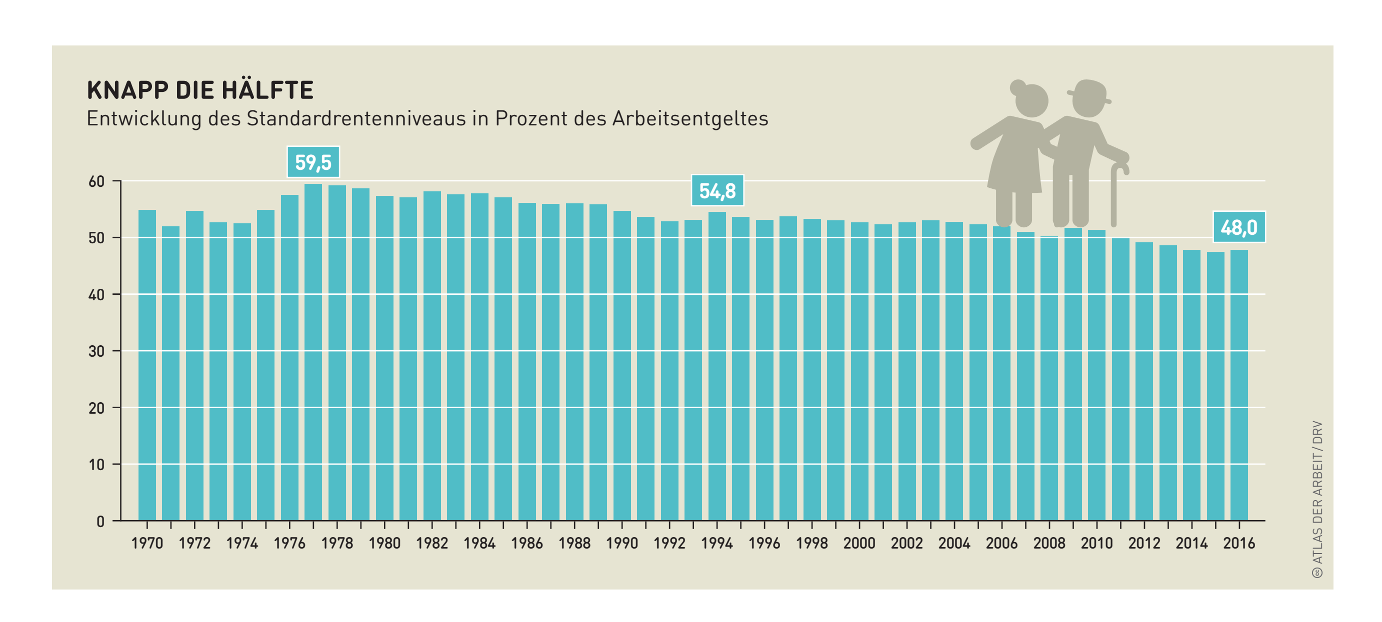
Das Prinzip der gesetzlichen Rente ist einfach: Die Beschäftigten bilden eine Solidargemeinschaft, um sich gegenseitig abzusichern. Wer arbeitet, zahlt Beiträge. Wer nicht mehr arbeiten kann, bekommt eine Rente. Die Höhe ist abhängig von der Dauer und der Höhe der gezahlten Beiträge. Ab einem bestimmten Alter, der sogenannten Regelaltersgrenze von derzeit 65 Jahren und acht Monaten, soll niemand mehr arbeiten müssen. Die Beschäftigten bekommen eine Rente, die ihren Lohn ersetzt.

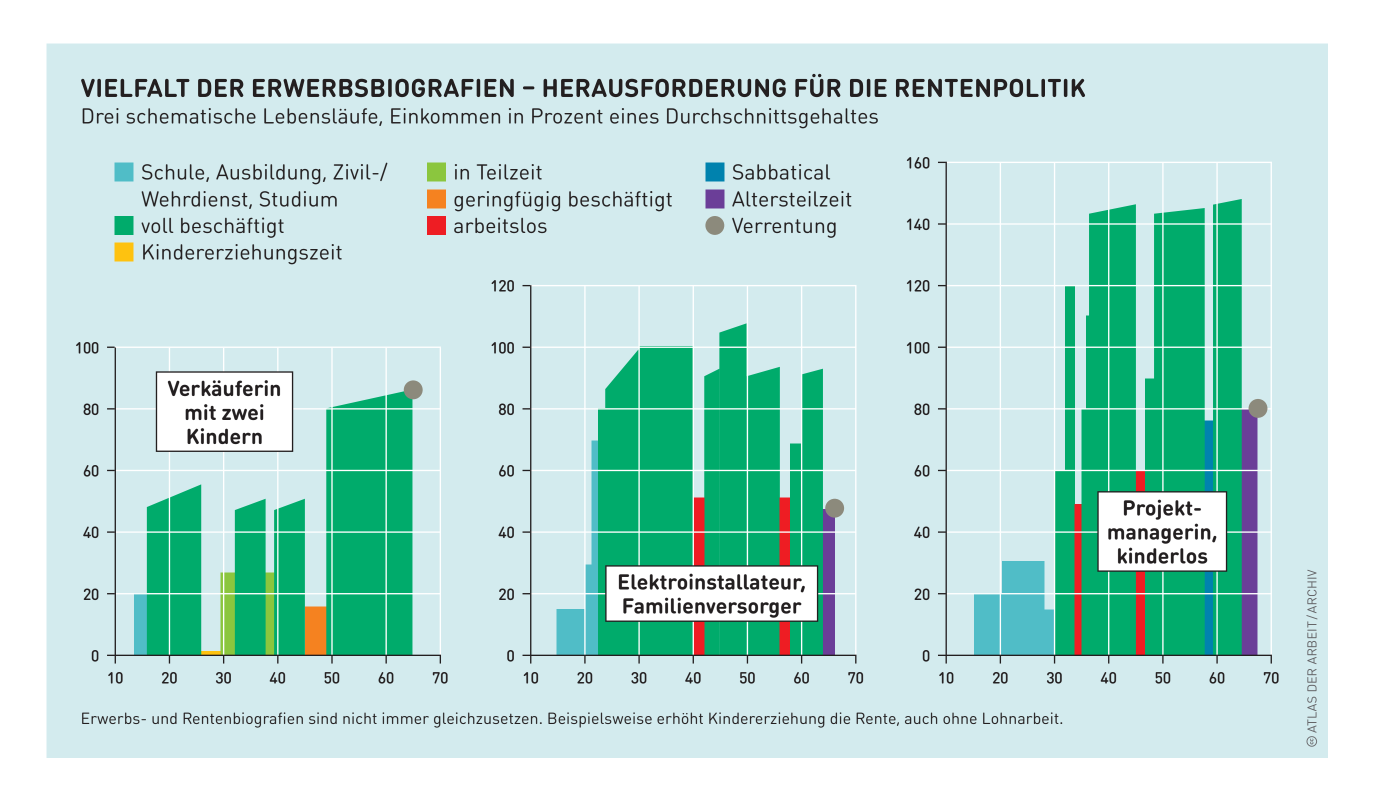
Der Deutsche Bundestag hat seit den 1990er-Jahren viel an der Absicherung im Alter und bei Erwerbsunfähigkeit verändert. Der Beitragssatz zur gesetzlichen Rentenversicherung wurde gesenkt und bis 2030 begrenzt. Gleichzeitig hat der Bundestag den Wert der Renten im Vergleich zum Lohn gekürzt, das Rentenalter angehoben und weitere Leistungen reduziert. Im Zuge dessen ist das gesetzliche Rentenniveau bereits um etwa zehn Prozent gesunken und dürfte in den kommenden Jahren bei 48 Prozent verharren. Die Menschen sollen nun den sozialen Schutz wieder verstärkt selbst ausgleichen. Die private Altersvorsorge wird vom Staat gefördert.

Dank dieser Rentenpolitik haben etliche Rentner dieselben Probleme wie ihre Vorfahren im 19. Jahrhundert. Das Geld reicht bei Erwerbsunfähigkeit oder -minderung und im Alter nicht mehr für ein auskömmliches Leben, geschweige denn dafür, den bisherigen Lebensstandard zu halten. Rentnerinnen und Rentner können sich immer weniger leisten. Eine wachsende Zahl von ihnen ist auf ergänzende Fürsorge wie die Grundsicherung angewiesen, also auf das Sozialamt. Dieser Trend wird sich fortsetzen, wenn sich an der Rentenpolitik nichts ändert.

Hinzu kommen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt. Menschen sind und waren in den vergangenen Jahrzehnten häufiger arbeitslos als früher. Viele Stellen werden heute schlechter bezahlt oder nur in Teilzeit angeboten. Viele Menschen sind gar nicht mehr sozialversichert, weil sie nur einen sogenannten Minijob haben oder selbstständig sind. Wer aber wenig verdient oder gar keine Beiträge

Wer unterdurchschnittlich verdient hat, kann bei einem Rentenniveau unter 50 Prozent deutliche Einschnitte bei der Lebensführung nur mit einem Minijob vermeiden





zahlt, bekommt am Ende auch wenig oder gar keine Rente. Und wer wenig verdient oder arbeitslos ist, hat oft auch kein Geld, um privat vorzusorgen. Auch deswegen haben immer mehr Menschen nur geringe Renten.

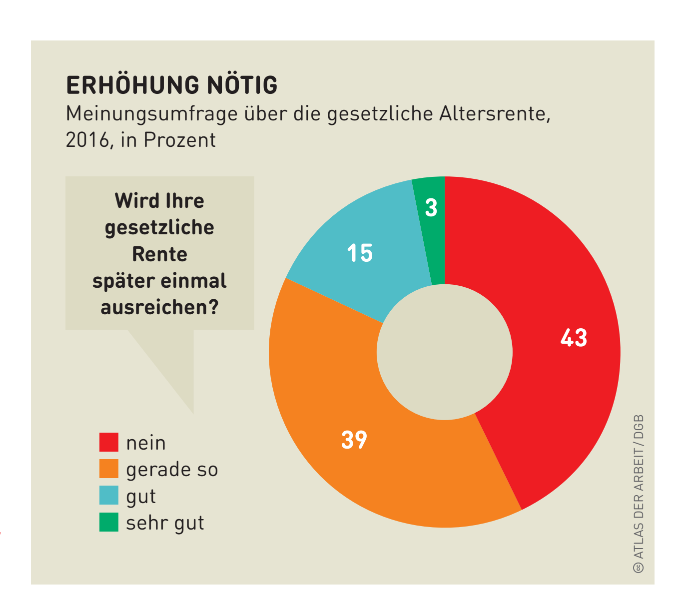
Außerdem erhalten Beschäftigte, die aus gesundheitlichen Gründen ihren Beruf nicht mehr ausüben können, heute grundsätzlich keine Rente mehr – für Jahrgänge bis 1961 gilt eine Übergangsregelung. Stattdessen sollen die Betroffenen irgendeine Arbeit annehmen, egal wie schlecht bezahlt sie sein mag. Wer keine Arbeit findet, ist auf seine Partnerin oder seinen Partner angewiesen oder muss zum Jobcenter, um Arbeitslosengeld II (umgangssprachlich Hartz IV) zu beziehen – oft über Jahre, bis er oder sie alt genug für die Altersrente ist. Ein ähnliches Schicksal droht jenen, die wenige Jahre vor der Rente ihren Arbeitsplatz verlieren. Denn trotz aller Sonntagsreden der Arbeitgeber haben ältere Arbeitslose nur geringe Chancen, eine neue Arbeit zu finden, von der sie auch leben können.

Für eine gute Alterssicherung wäre eine neue Ordnung am Arbeitsmarkt notwendig, die für gute Arbeitsbedingungen und Tarifverträge mit hohen Löhnen sorgt. Dazu müssten grundlose Befristungen abgeschafft und unfreiwillige Teilzeit abgebaut werden. So könnten die Menschen gesund bis zur Rente arbeiten und auch danach frei von Armut leben. Wichtig wäre es zudem, Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen oder älteren Erwerbslosen Perspektiven für einen gut bezahlten Arbeitsplatz zu geben. Auch gilt es, die Lebensarbeitszeit nicht weiter zu erhöhen.

Zusatzrente, Erbe, eigenes Vermögen oder das von Gatte oder Gattin – wer all dies nicht hat, ist auf die gesetzliche Rentenversicherung angewiesen

Die besten Mittel gegen Altersarmut sind Lohnerhöhungen für Geringverdienende und eine Anhebung des Rentenniveaus

Entscheidend ist letztlich, ob die Bundesregierung die gesetzliche Rentenversicherung wieder stärkt. Dazu müsste sie das Rentenniveau stabilisieren und anheben. Zeiten, in denen Menschen wenig verdient haben, in denen sie arbeitslos oder in Bildungsmaßnahmen waren, dürften nicht zu einem schlechteren Auskommen führen. Alle Beschäftigten sollten im Alter und bei Erwerbsminderung ein Leben in Würde führen und am gesellschaftlichen Leben teilhaben können.



FRAUEN

VIELE GRÜNDE FÜR DIE UNGLEICHSTELLUNG

Die Erwerbsbiografien von Frauen verlaufen meist deutlich ungünstiger als die der Männer. Das liegt auch – aber nicht nur – an den Kindern und ihren Vätern.

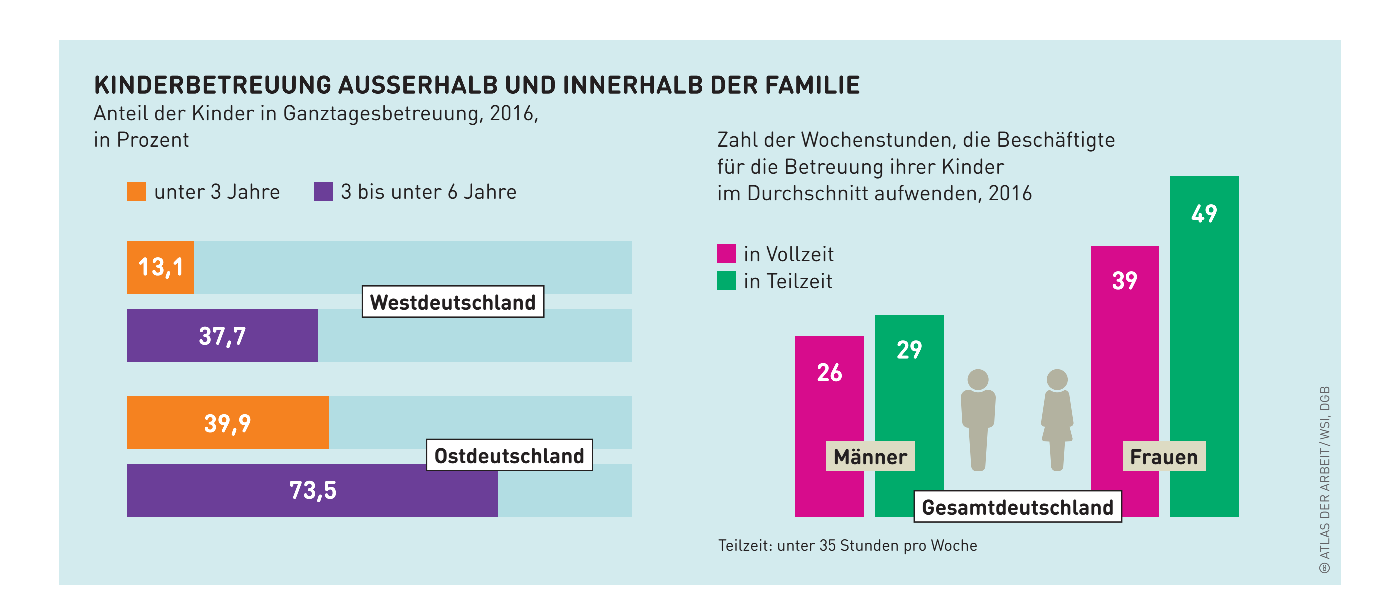
Seit der Industrialisierung galt die Erwerbstätigkeit von Frauen als unverzichtbar, um das Familieneinkommen aufzubessern. Das Ideal war allerdings die Versorgerehe: Die Frau verrichtet die Hausarbeit, der Mann ist erwerbstätig. Seit der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts versuchten fast alle gesellschaftlichen Gruppen nach diesem Modell zu leben, obwohl nicht alle Männer genug verdienten. Mit der Jahrhundertwende veränderte sich das Frauenbild. Frauen sollten in den Genuss einer guten Schulbildung kommen und anschließend einen Beruf erlernen. Insbesondere die feministischen Vordenkerinnen der Arbeiterbewegung betrachteten die Berufstätigkeit von Frauen als einen maßgeblichen Schritt zur Emanzipation.

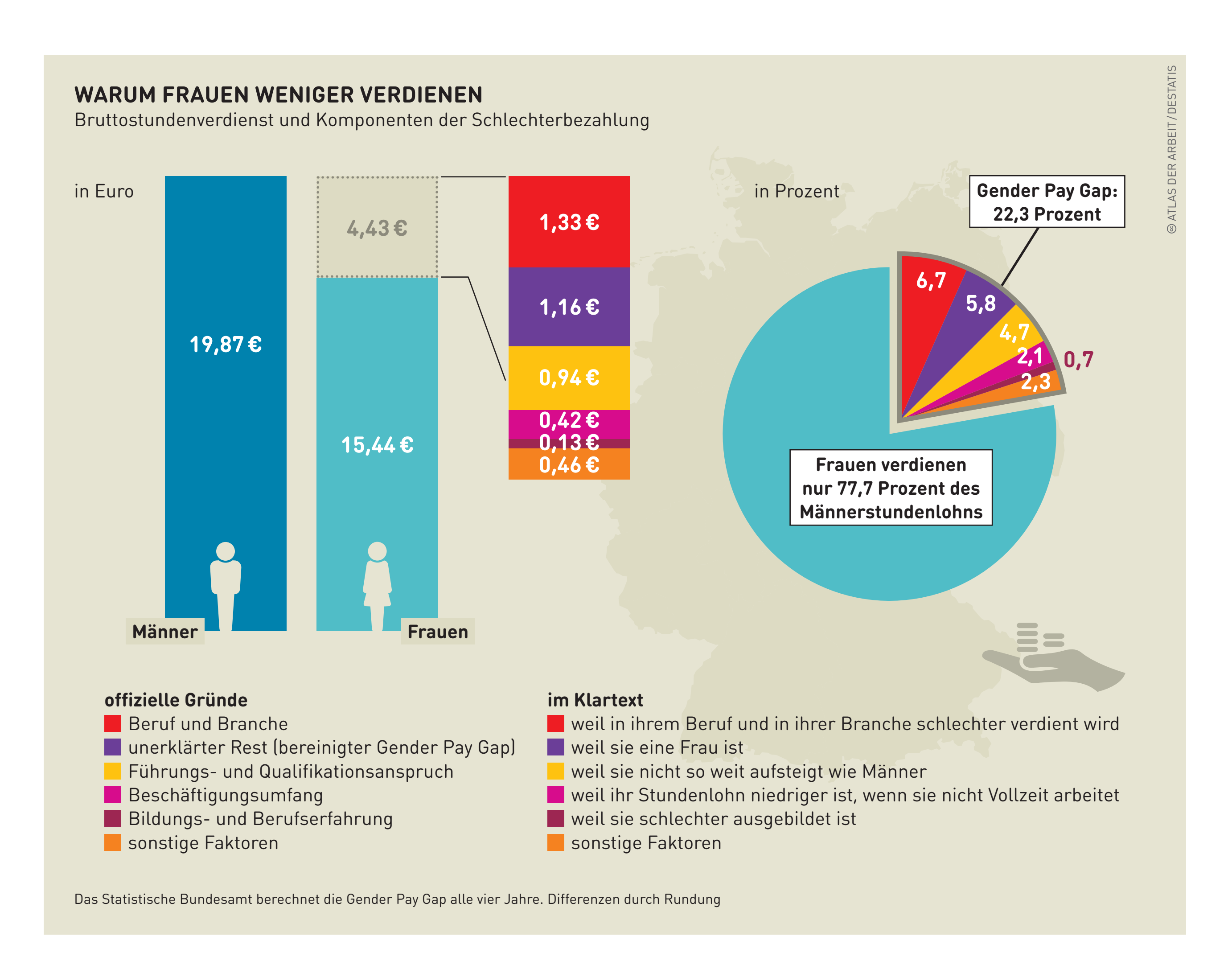
Heute scheinen Männer und Frauen im Berufsleben weitgehend gleichgestellt. Ihre Erwerbstätigenquoten liegen derzeit mit 82 Prozent (Männer) und 74 Prozent (Frauen) nah beieinander. Doch im Gegensatz zu Männern sind Frauen oft nicht in Vollzeit beschäftigt (Gender Time Gap). 2016 arbeitete fast jede zweite Frau, aber nur 10 Prozent der Männer in Teilzeit. Der wesentliche Grund: Im Vergleich zu Männern wenden Frauen 2017 täglich mehr als doppelt so viel Zeit für unbezahlte Tätigkeiten wie Hausarbeit, Kindererziehung, Pflege von Angehörigen und Ehrenamt auf (Gender Care Gap).

Über den gesamten Erwerbsverlauf müssen sich Frauen besonderen Herausforderungen stellen – von der Berufswahl über die Familiengründung bis zur Rente. So werden sie schlechter bezahlt als Männer (Gender Pay Gap). Ihr Bruttostundenlohn liegt im Schnitt um etwa 22 Prozent unter dem der männlichen Kollegen. Dafür gibt es mehrere Ursachen: Frauen entscheiden sich häufig für Berufe im Dienstleistungssektor, in denen vergleichsweise geringe Gehälter gezahlt werden. Oft reduzieren oder unterbrechen sie ihre Berufstätigkeit aus familiären Gründen. Zudem arbeiten Frauen häufiger als Männer in kleineren Betrieben, die seltener der Tarifbindung unterliegen und wo oft Mitbestimmungsrechte über den Betriebsrat nicht genutzt werden.

Männer arbeiten eher in der Industrie, wo höhere Gehälter gezahlt werden. Nach wie vor ist diese Arbeit der Gesellschaft mehr wert als die soziale Arbeit mit Menschen. Nur zögerlich beginnen junge Frauen, sich für Berufe in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik zu interessieren, die sich bei fortschreitender Digitalisierung besonders an den Anforderungen der Zukunft orientieren. Bis heute schränken

Eine Ganztagsbetreuung ist für Alleinerziehende entscheidend. Auch die Arbeitsteilung unter Eltern muss sich ändern





Frauen ihre berufliche Tätigkeit häufig ein oder geben sie ganz auf, wenn sie eine Familie gründen. Deshalb können sie ihre eigene Existenz deutlich seltener finanziell absichern als Männer. Damit sinken ihre Chancen auf berufliche Weiterentwicklung und Aufstieg. Doch ein Wandel zeichnet sich ab: Heute nimmt jeder dritte Vater mit Unterstützung des Elterngelds Elternzeit in Anspruch. Männer unterstützen ihre Partnerin dadurch beim Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit. Außerdem wünscht sich fast jeder zweite Mann ähnlich lange Arbeitszeiten wie seine Partnerin sowie eine partnerschaftliche Verteilung der Aufgaben in der Familie.

Noch immer leben Kinder meist mit Mutter und Vater zusammen, doch 2016 gab es auch etwa 1,6 Millionen Alleinerziehende. Lediglich 182.000 von ihnen waren Väter. Vielfach können Alleinerziehende erst dann wieder arbeiten gehen, wenn sie eine Ganztagsbetreuung für ihre Kinder finden. Für sie ist eine gute Betreuungsinfrastruktur noch wichtiger als für andere Erwerbstätige. Entscheidend ist auch, dass sie bis ins Schulalter sichergestellt ist und die Pflege von Angehörigen durch professionelle Hilfe unterstützt wird.

Je länger die Familienphase dauert, umso schwerer fällt es Frauen, wieder ins Berufsleben einzusteigen. Oft können sie nicht an ihren früheren Arbeitsplatz zurückkehren. Nur selten lassen sich die Arbeitszeiten dem Bedarf der Beschäftigten anpassen. Der Wiedereinstieg würde erleichtert, wenn Frauen über ihre Arbeitszeit mitbestimmen könnten und zudem in Phasen der Teilzeittätigkeit oder nach Pausen im Beruf Anspruch auf Weiterbildung und Qualifizierung hätten.

Erst wenn die traditionellen Rollenerwartungen sich ändern, wird sich die Gender Pay Gap schließen – eine gesellschaftliche Aufgabe

Aufgrund „lückenhafter“ Erwerbsbiografien und einer unzureichenden eigenen Existenzsicherung in der Erwerbsphase verfügen Frauen in der Regel über ein wesentlich geringeres Renteneinkommen. Es lag 2017 um 53 Prozent unter dem der Männer (Gender Pension Gap). Um Frauen im Alter besser abzusichern, müsste die gesetzliche Rentenversicherung gestärkt werden. Denn nur hier werden die Zeiten für Kindererziehung und Pflege ausgeglichen.

Ohne gute gesellschaftliche Rahmenbedingungen, die partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit sowie größere Chancen auf Weiterbildung und Aufstieg haben Frauen nicht die selben Chancen wie Männer auf ein Einkommen, das ihre Existenz sichern kann.

FINANZKRISEN

KAPITALISMUS FORDERT KONSUM

Eine Wohlstandsgesellschaft bleibt nur so lange stabil, wie die Einkommensverteilung gerecht ist. Finanzspekulationen sind ein Hinweis dafür, dass die nächste Krise droht.

Der moderne Kapitalismus ist etwa um 1760 in England entstanden, als Webstühle und Spinnereien mechanisiert wurden. Die Weltgeschichte trat damit in eine neue Epoche ein. Bis dahin hatte die Wirtschaft weltweit über Jahrtausende stagniert – nun wuchs sie erstmals konstant. Bis heute gehört es zu den großen Fragen in der Forschung, warum die Industrialisierung ausgerechnet in England begann. Inzwischen gibt es etwa zwanzig verschiedene Theorien. Die überzeugendste Analyse setzt bei den Produktionskosten an: Die Löhne in England waren im 18. Jahrhundert die höchsten der Welt, sodass die britischen Waren international nicht mehr konkurrenzfähig waren. Da Arbeitskräfte teuer waren, lohnte es sich erstmals, in Maschinen zu investieren – also Kapital zu bilden. Dank der Technik konnte jeder und jede einzelne Beschäftigte mehr Waren herstellen.

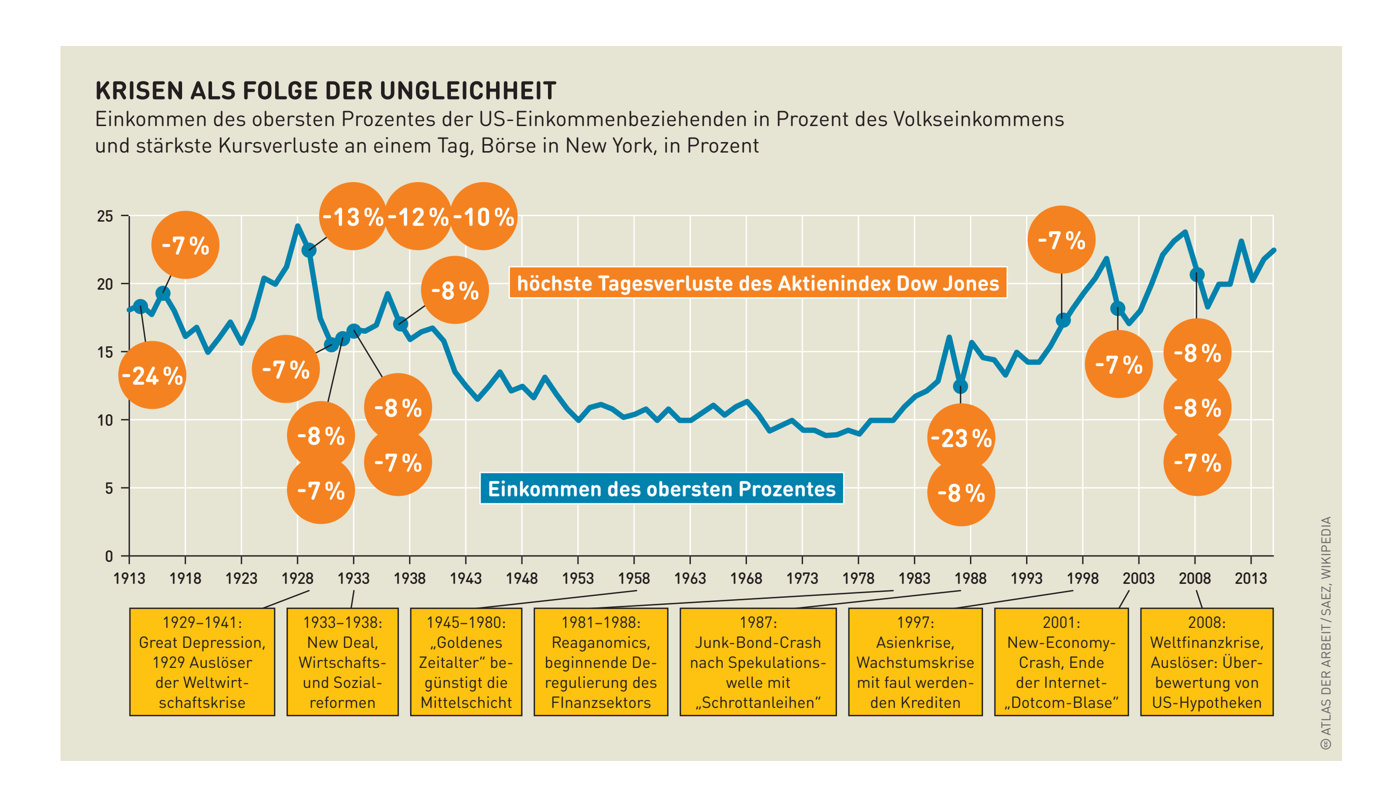
Damit war das Wachstum in der Welt. Vom neuen Aufschwung profitierte in England anfangs nur eine kleine Minderheit, während es den meisten Britinnen und Briten sogar schlechter ging. Hatten hohe Löhne die Industrialisierung ausgelöst, sank paradoxerweise wenig später der Lebensstandard der Massen wieder. Dieses Phänomen ist als „early growth paradox“ in die Geschichtswissenschaft eingegangen.

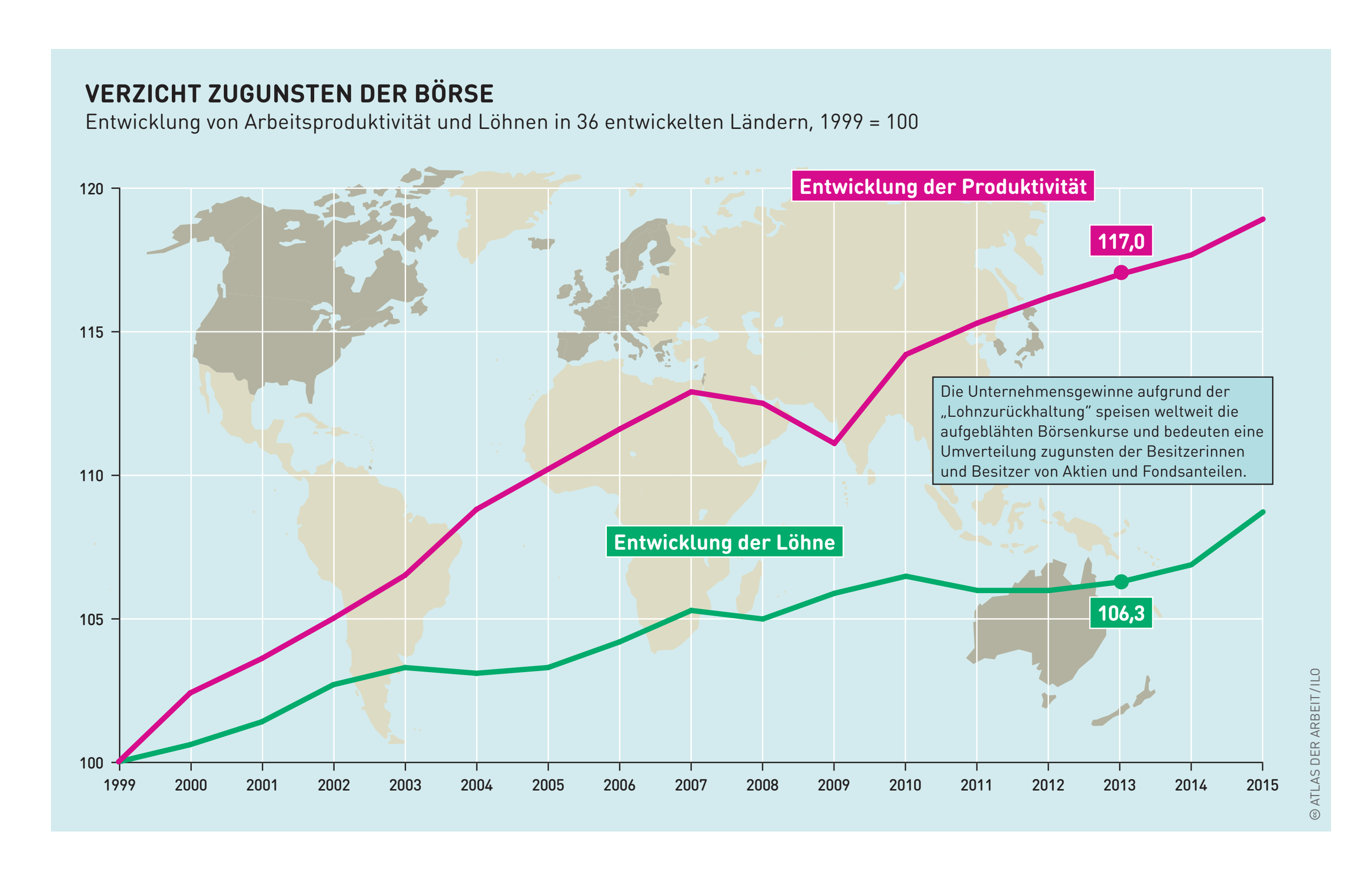
Die neue Technik machte viele Männer arbeitslos, denn das Wissen dieser Handwerker wurde entwertet. Ihre Arbeit wurde jetzt von Maschinen erledigt, die oft von Frauen oder Kindern bedient werden konnten, die mit Hungerlöhnen abgespeist wurden. Die Verarmung der unteren Schichten lässt sich sogar anschaulich messen – an ihrer Körperlänge. Zwischen 1830 und 1860 nahm die durchschnittliche Größe der englischen Soldaten um zwei Zentimeter ab, weil sie zu wenig zu essen hatten.

Der Durchbruch zur modernen Wohlstandsgesellschaft ist erst seit etwa 1880 zu beobachten, als die Reallöhne deutlich zu steigen begannen. Dies war vor allem den Gewerkschaften zu verdanken, die nach und nach ab 1870 in Europa zugelassen wurden. Die neue Massenkaufkraft hat den Kapitalismus nochmals verändert, die Konsumgesellschaft entstand.

Ohne den Massenkonsum wäre der Kapitalismus sehr früh wieder zusammengebrochen. Erst die enorme Nachfrage der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen hat neue

Die Lehre von 1929: Wenn die Massenkaufkraft niedrig bleibt und zugleich die Reichen immer reicher werden, droht ein Börsencrash





Viele Sachverständige meinen, dass eine Lohn- entsprechend der Produktivitätssteigerung zu mehr Nachfrage und Beschäftigung führt

Produkte und neue Wachstumsschübe ermöglicht, die durch den Lebensstil der Wohlhabenden allein niemals ausgelöst worden wären. Dank der lebhaften Nachfrage der Beschäftigten lohnte es sich, Autos, Radios, Fernseher, Waschmaschinen oder Handys zu entwickeln.

Der Kapitalismus ist also kein permanenter Klassenkampf, der zwingend Ausbeutung voraussetzt. Stattdessen funktioniert er am besten, wenn auch die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen profitieren. Umgekehrt gerät der Kapitalismus sofort in Krisen, wenn die Einkommen der Beschäftigten nicht mit dem technischen Fortschritt mithalten – weil dann die Käuferinnen und Käufer fehlen, die die zusätzlichen Waren erwerben könnten.

Diese innere Logik des Kapitalismus zeigte sich bei der Weltwirtschaftskrise ab 1929, die durch einen Börsenkrach an der Wall Street ausgelöst wurde. Dieser Crash ereignete sich, weil die Reallöhne der US-amerikanischen Beschäftigten von 1919 bis 1929 kaum gestiegen waren, während die Produktivität in der US-Industrie pro Arbeitskraft um 43 Prozent zunahm. Jede einzelne Arbeitskraft produzierte also fast 1,5-mal so viele Waren wie ein Jahrzehnt zuvor. Doch diese Flut an neuen Gütern konnte bei Weitem nicht abgesetzt werden, weil die Beschäftigen keine angemessenen Lohnerhöhungen erhielten. Vom Wachstum profitierte nur eine Minderheit: 1927 verfügte das reichste Zehntel der Amerikanerinnen und Amerikaner über 46 Prozent des gesamten US-Volkseinkommens. Allein das oberste eine Prozent, also das reichste Hundertstel, vereinte bereits 24 Prozent der Wirtschaftsleistung.

Unternehmer und Kapitaleigner wollten ihre riesigen Gewinne aber nicht mehr in die reale Wirtschaft investieren, weil die Nachfrage der Massen fehlte. Gleichzeitig schienen die enormen Profite zu signalisieren, dass die Aktienkurse bestimmt noch steigen würden. Daher investierten die US-Unternehmen zunehmend in spekulatives Börsenkapital, das oft keinen realen Gegenwert mehr hatte. Durch den Crash verloren die Aktien 89 Prozent ihres Wertes. Die Folgen für die Realwirtschaft waren noch weit schlimmer: Weltweit schrumpfte die Wirtschaftsleistung um etwa ein Drittel, der Welthandel sank um zwei Drittel, in den USA wurden ein Viertel und in Deutschland ein Drittel aller Werktätigen arbeitslos.

Um eine neue Finanzkrise zu vermeiden, wurden die Finanzmärkte damals scharf reguliert. Die Spekulation mit Aktien, Anleihen, Devisen und Derivaten war entweder ganz verboten oder wurde sehr erschwert. Doch seit etwa 1980 deutet sich die Wende an: Ausgehend von den USA wurden die Finanzmärkte erneut dereguliert. Gleichzeitig konnten die Gehälter nicht mehr mit der technischen Entwicklung mithalten. In den USA sind die mittleren Reallöhne seit 1975 nicht mehr gestiegen, in Japan stagnieren sie seit 1990, und in Deutschland sanken die Reallöhne zwischen 1992 und 2012 um 1,6 Prozent und haben sich bisher nur wenig erholt. Die Folgen sind die gleichen wie vor dem Börsencrash 1929: Es wird zu wenig in die Realwirtschaft investiert, während die Spekulation boomt. Die nächste Finanzkrise ist nur eine Frage der Zeit.

WENN MASCHINEN STÜRMEN

Wie kann das „Arbeiten 4.0“ die Arbeitsbedingungen verbessern? Wie lässt sich der digitale Strukturwandel steuern? Diese Fragen sind derzeit noch nicht beantwortet.

Lange hatte sich niemand an eine Prognose gewagt: Was bedeutet die Digitalisierung für den Arbeitsmarkt? Wie viele Arbeitsplätze fallen weg, wie viele entstehen neu – und wie sehen sie dann aus? Das Thesenpapier „The Future of Employment“, das der Ökonom Carl Benedikt Frey und der Informatiker Michael A. Osborne 2013 vorstellten, wurde hier zu einem Weckruf. Rund 47 Prozent aller Jobs in den USA würden durch die Digitalisierung wegfallen, schätzten die Forscher. Prognosen für den Zugewinn an Arbeitsplätzen machten sie nicht.

Diese Schätzung war von Anfang an umstritten. So rechnet das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in Nürnberg derzeit damit, dass in der deutschen Industrie durch den Strukturwandel 490.000 Arbeitsplätze wegfallen könnten – aber bei den Dienstleistungen 430.000 neue entstehen. Richtig ist, dass die Digitalisierung die Arbeitsmärkte und Arbeitsbedingungen bereits grundlegend verändert hat und weiter verändern wird. In jedem Fall bilden sich neue Machtstrukturen heraus. Insbesondere IT-Konzerne aus den USA wie Alphabet/Google, Amazon, Facebook oder Apple und aus China dringen weltweit mit ihren Produkten und Plattformen immer stärker in die Lebens- und Arbeitswelten vor. Indes entwickelt sich in Deutschland, einem hochindustrialisierten Land, die „Industrie 4.0“ zum Indikator der Digitalisierung.

Die Vision dabei ist das „Internet of Things“, das „Internet der Dinge“. Alles soll mit allem digital vernetzt und letztlich smart werden: smarte Roboter in Fabriken, Sensoren, die Informationen über Produkte und Prozesse an Maschinen und Menschen senden und damit Arbeitsprozesse steuern, der 3-D-Druck im Handwerk. Dienstleistungsplattformen wie Reinigungs- oder Lieferdienste verändern die Arbeitsbeziehungen. Vernetzte Angebote werden sich auf die Gestalt unserer Städte und die Gestaltung unseres Zuhauses auswirken. Die digitale Vermessung der Welt löst die Grenzen zwischen Märkten, Regionen, Unternehmen, Maschinen und Menschen zunehmend auf.

Die dabei erfassten Daten werden als das neue Öl für die Wirtschaft der Zukunft gehandelt. „Big Data“ bedeutet große Datenmengen, die umfassende Analysen etwa über das erwartbare Verhalten von Menschen erlauben und damit neue Geschäftsmodelle ermöglichen. Zudem entwickelt sich die künstliche Intelligenz mit rasanter Geschwindigkeit und in neuer Qualität. Damit entsteht eine Art neues Betriebssystem für die Arbeit der Zukunft.

Manches ist zumindest in Deutschland nicht neu. In der industriellen Produktion gibt es schon seit vielen Jahren einen hohen Grad an Automatisierung. Aber nun verändern sich ganze Wertschöpfungsprozesse von Produzenten, Zulieferern, Dienstleistern sowie den Kundinnen und Kunden. Allein die alltägliche Nutzung des Smartphones, das es erst seit gut zehn Jahren gibt, zeigt, wie rasant die Veränderung ist – und noch wird.

Für die Beschäftigten ist die Digitalisierung durch entgrenzte Arbeitszeiten, Multitasking und die zunehmende Schnelligkeit bei Aufgaben bereits spürbar – und für viele eine zusätzliche Belastung. Die repräsentative Umfrage des Instituts DGB-Index Gute Arbeit bei rund 10.000 Beschäftigten im Jahr 2016 ergab: Digitales Arbeiten führt für fast die Hälfte zu einer höheren Arbeitsbelastung und mehr Stress. Angebote oder Zeit für notwendige Qualifizierungen gibt es selten. Dadurch haben viele das Gefühl,

WORTE UND DATEN

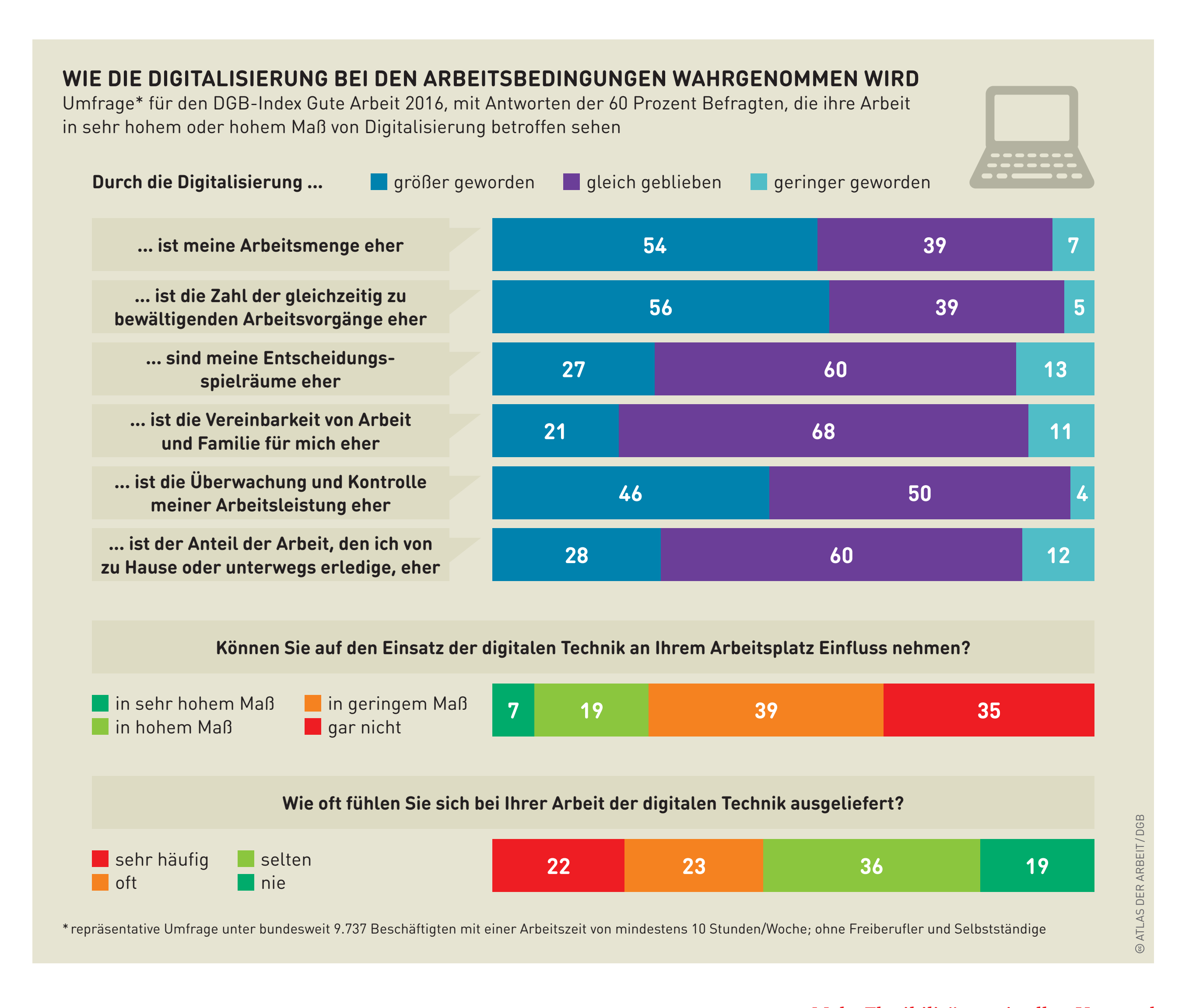
Verbreitung des digitalen Arbeitens* nach Branchen, Auswahl, in Prozent

	in sehr hohem Maß	in hohem Maß	in geringem Maß	gar nicht
Fahrzeugbau	45	31	13	11
Maschinenbau	39	36	20	5
Chemiebranche	35	30	26	9
Gesundheitswesen	29	34	25	12
Handel	22	34	25	18
Erziehung, Unterricht	28	32	22	18
Baugewerbe	17	21	30	31
Sozialwesen	11	27	29	32
alle Beschäftigten	30	30	22	18

* digitales Arbeiten: elektronische Kommunikation, unterstützende elektronische Geräte, softwaregestützte Arbeitsabläufe, Online-Projektarbeit, computergesteuerte Maschinen/Roboter

© ATLAS DER ARBEIT / INIFES

Wo Sprach- und Handarbeit dominieren, ist die Arbeit am wenigsten digitalisiert: in Sozialberufen und auf dem Bau



Mehr Flexibilität – mit allen Vor- und Nachteilen – ist die wichtigste wahrgenommene Folge der Digitalisierung

der Technologie ausgeliefert zu sein. Die kommerzielle Datennutzung führt auch zu neuen ethischen Fragen. Die optimale Lagerlogistik, die optimal eingesetzte Pflegekraft kann auch zu optimal überwachten Beschäftigten führen, wenn digitale Kontrollsysteme in die Arbeitswelt vordringen und die Beschäftigten digital gesteuert und überwacht werden sollen.

Die Digitalisierung ist ein gesellschaftlicher Prozess. Politik, Sozialpartner und Wissenschaft haben eine besondere Verantwortung, die Transformationsprozesse zu gestalten. Dazu sind konkrete Forschung und Programme nötig, die für die praktische Umsetzung der Forschungsergebnisse sorgen. Dass das geht, zeigt ein Blick in die Vergangenheit. In den Sechzigerjahren, als die Automatisierung in der Industrie – Fließbänder zum Beispiel – mehr und mehr Raum einnahm, entwickelten Wissenschaft, Politik und Wirtschaft über das Programm „Humanisierung der Arbeitswelt“ Schutzmaßnahmen für belastende Tätigkeiten. Bis heute ist im Arbeitsschutzgesetz die menschengerechte Gestaltung der Arbeit als Ziel formuliert.

Doch jetzt geht es um mehr als nur die Erforschung des passenden Schutzes am Arbeitsplatz. Aufklärung über die Digitalisierung allein hilft nicht gegen die Ohnmacht vieler Menschen gegenüber der in großen Teilen unsichtbaren Technologie-Revolution und gegen die Furcht vor Arbeitslosigkeit und sozialem Abstieg. Es braucht auch faire Regeln und konkrete Angebote, wie die Arbeitswelt, aber auch der Sozialstaat künftig aussehen soll. Die Digitalisierung könnte genutzt werden, um Arbeitsbedingungen systematisch zu verbessern.

In Deutschland findet die Diskussion um die Digitalisierung der Arbeitswelt unter dem Label „Arbeiten 4.0“ statt. Dabei zeigt sich bei einem vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales veranstalteten Serie von Treffen ein grundsätzliches Einverständnis, das deutsche Sozialstaatsmodell weiterzuentwickeln. Einig sind sich die politischen Akteure häufig darüber, dass digitale Bildung und lebenslange Qualifizierung, Flexibilität und Beteiligung eine zentrale Rolle spielen. Allerdings besteht bislang keine Einigkeit, wenn es um die konkrete Umsetzung geht. So hat der von der Politik angestoßene „Arbeiten 4.0”-Prozess wenig Ergebnisse gebracht.

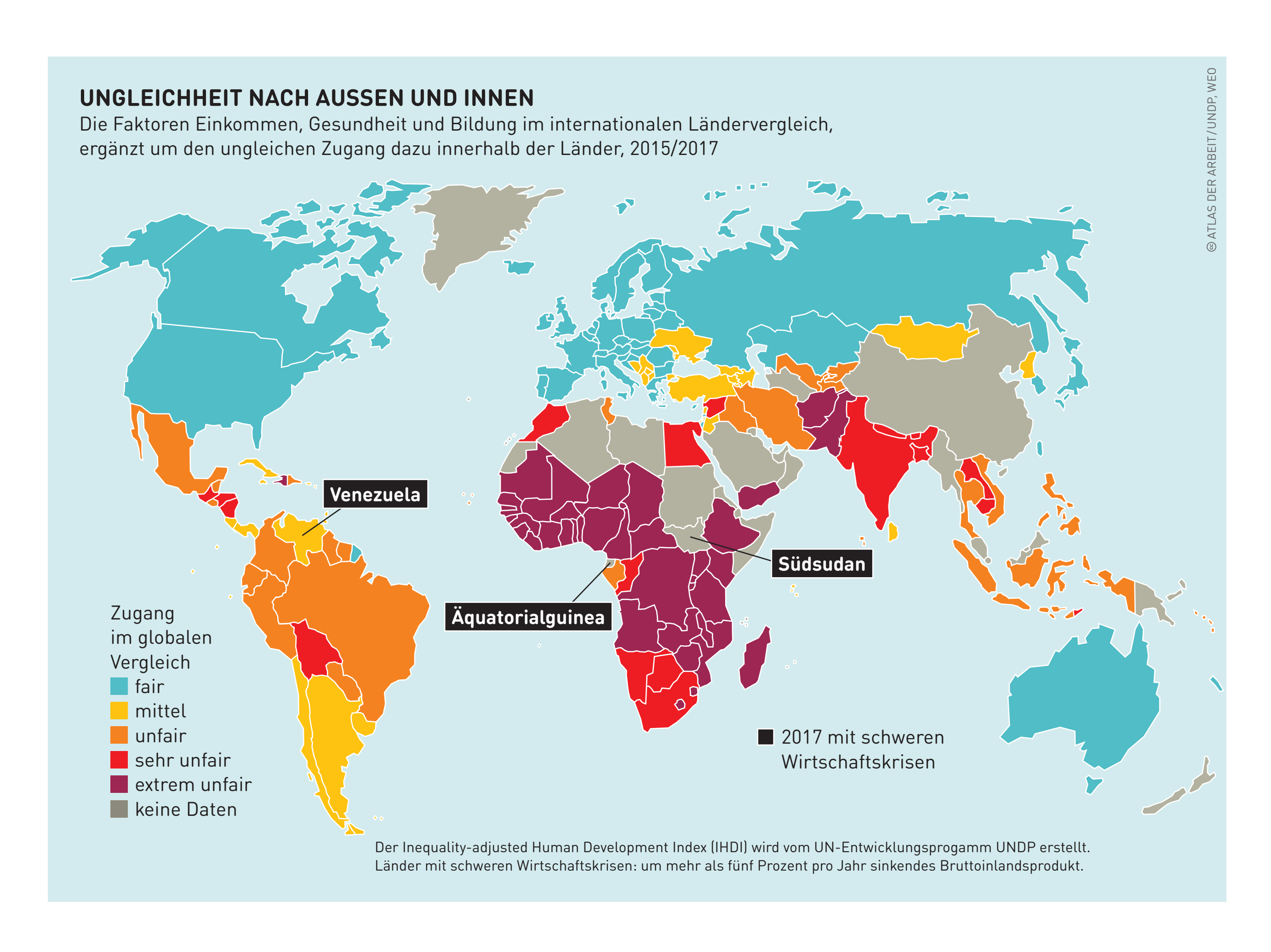
DAS ZIEL: SICHERER LOHN UND MENSCHENWÜRDIGES LEBEN

Nur ein Drittel der Weltbevölkerung ist durch den Staat sozial abgesichert. Und global wird die Zahl der prekär Beschäftigten immer noch steigen.

Im Jahr 2017 lebten auf der Erde rund 7,55 Milliarden Menschen. Davon, so die Statistik der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) der Vereinten Nationen, waren 201 Millionen Menschen arbeitslos gemeldet. Die Arbeitslosenquote der ILO liegt damit weltweit bei rund 5,8 Prozent. Nur hat sie wenig mit der Realität zu tun. Denn in der Statistik wird nur mitgezählt, wer als arbeitslos gemeldet ist. Das wiederum setzt Ämter voraus, bei denen sich Menschen arbeitslos melden können. Und: Wer die Weltarbeitslosigkeit ermessen will, muss die gewaltigen Unterschiede bei den sozialen Sicherungssystemen der 193 UN-Mitgliedstaaten betrachten.

Dazu gehört nicht nur ein Arbeitsamt, von dem Arbeitslose Hilfe erwarten können – Geld, Beratung oder Jobportale –, sondern ebenso, dass es Krankenversicherungen, Sozialhilfe- und Rentensysteme gibt. Denn wer diesen existenziellen Rückhalt nicht hat, wird selbst zu unwürdigsten Bedingungen versuchen, den eigenen Lebensunterhalt zu bestreiten, und gilt damit nicht mehr als arbeitslos. Das erklärt, warum die offizielle Arbeitslosenquote in Industrieländern höher liegt als in Entwicklungsländern. So betrug die Arbeitslosenquote von Frankreich im Jahr 2017 nach ILO-Definition 9,2 Prozent und in Ruanda, einem der ärmsten Länder der Welt, nur 2,4 Prozent.

Migrationsdruck entsteht nicht nur durch Not, sondern auch durch Ungleichheit. Erst recht, wenn – wie so oft – beides zusammenkommt



Gerade einmal ein Drittel der Weltbevölkerung hat einen umfassenden Zugang zu sozialen Sicherungssystemen. So steht in Bangladesch Menschen, die ihren Arbeitsplatz verlieren, nur eine Abfindung zu. In Kenia gibt es nicht einmal das. Ruanda hat immerhin eine Krankenversicherung für alle Einwohnerinnen und Einwohner.

Die Zahl prekär und informell Beschäftigter beläuft sich weltweit auf 1,4 Milliarden Menschen. Hierzu zählen Arbeiter und Arbeiterinnen, die im Tagelohn auf eigene Rechnung arbeiten, Bauern und Bäuerinnen, die Lebensmittel anbauen und verkaufen, aber auch Angehörige, die im familieneigenen Betrieb oder der Landwirtschaft helfen. Für diese Tätigkeiten gibt es meistens keine Regeln zu den Arbeitsbedingungen oder der Bezahlung, geschweige denn eine soziale Absicherung. Bei Krankheit oder Unfällen laufen die Menschen Gefahr, sozial ausgegrenzt zu werden oder zu verarmen. In manchen Ländern des globalen Südens liegt der Anteil der informell Beschäftigten bei fast 80 Prozent, in Industrieländern lediglich bei etwa 10 Prozent. Schätzungen zufolge wird die Zahl der Prekären und Informellen um jährlich elf Millionen steigen.

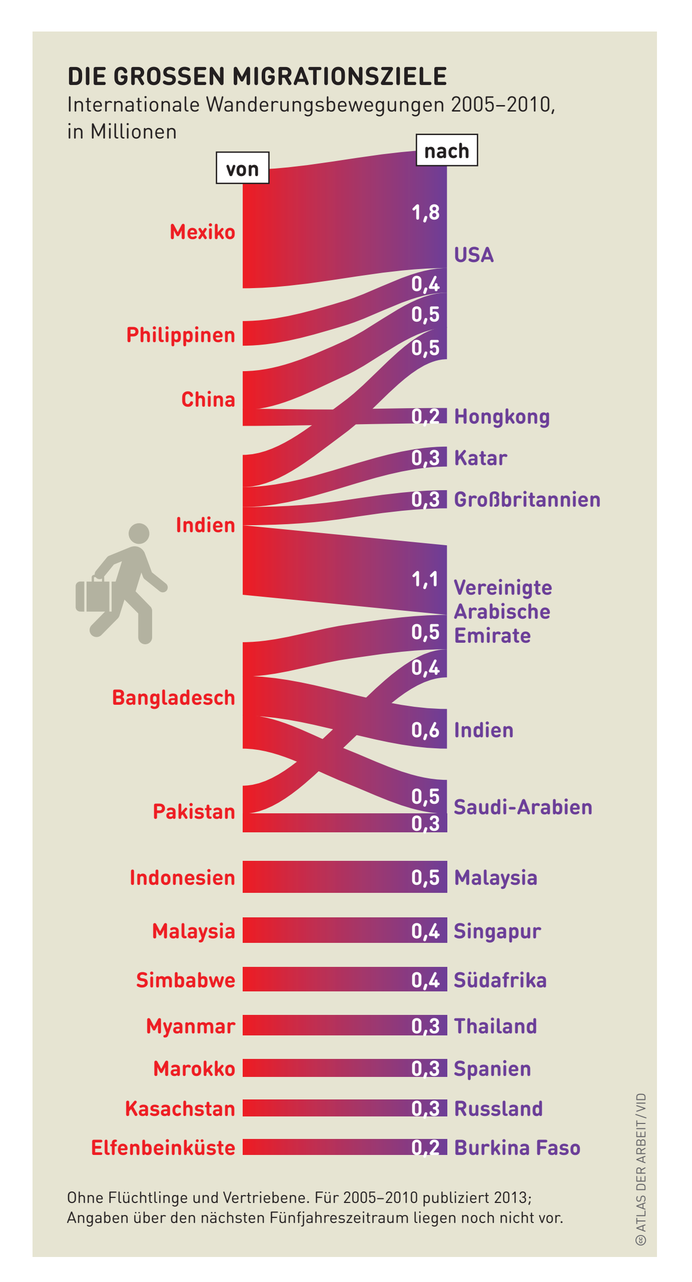
Die ILO und auch die UN insgesamt wollen sich gegen diesen Trend stemmen und fordern daher soziale Sicherungssysteme einschließlich eines Basisschutzniveaus, um ein sicheres Einkommen und eine menschenwürdige Arbeit zu gewährleisten. Eines der nachhaltigen Entwicklungsziele der Vereinten Nationen ist, die Armut abzuschaffen. Allerdings ist die Umsetzung dieser Ziele freiwillig, und jeder Staat entscheidet selbst, welche Maßnahmen er ergreifen will, um sie zu erreichen. Die UN möchte anhand fester Indikatoren regelmäßig überprüfen, ob die Länder sich in diese Richtung bewegen und was genau sie beitragen.

Denn derzeit leben schätzungsweise 770 Millionen Menschen in Armut, obwohl sie arbeiten. Sie verdienen weniger als 3,10 US-Dollar pro Tag. Am schlimmsten ist die Situation nach wie vor in Subsahara-Afrika, wo über 60 Prozent der arbeitenden Bevölkerung in diese Kategorie fallen. In Südasien ist derzeit noch knapp die Hälfte aller Erwerbstätigen von Armut betroffen.

Gleichzeitig nimmt die Ungleichheit bei den Einkommen zu. Die Lohnquote, also der Anteil der Erwerbseinkommen am Volkseinkommen, hat sich in den vergangenen Jahren kontinuierlich verringert; die Unternehmens- und Vermögenseinkommen sind hingegen gestiegen. Die erwirtschafteten Produktivitätsgewinne flossen vermehrt an die Kapitaleigner, während die Lohnerhöhungen unzureichend blieben. Am deutlichsten sind diese Veränderungen in Industrieländern zu erkennen, doch auch Länder mit mittlerem und unterem Einkommensniveau sind betroffen.

Noch ist nicht abzusehen, wie Digitalisierung und Automatisierung sich auf den weltweiten Arbeitsmarkt auswirken werden. In Industrieländern könnten, so Schätzungen, 10 Prozent der Arbeitsplätze wegfallen, weitere 25 Prozent sollen sich stark verändern. Wie viele neue Stellen entstehen, ist hingegen offen. Weltweit werden sich die Arbeitsmärkte immer deutlicher in höher und geringer qualifizierte Tätigkeiten spalten.

Zunehmen wird die Migration von Arbeitskräften. Heute leben etwa 244 Millionen Menschen außerhalb ihres Herkunftslandes. Rund 150 Millionen davon sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Seit der Weltfinanzkrise von 2007/08 ist die Bereitschaft, in Regionen der Welt auszuwandern, die ein besseres Leben versprechen, noch einmal gestiegen. Schlechte Zukunftsperspektiven, Armut und die Bedrohung durch Kriege und Umweltkatastrophen tragen zu dieser Entwicklung bei.



Millionen Menschen wandern dauerhaft aus, etwa in die USA, oder für längere Zeit, etwa in die Ölstaaten am Persischen Golf

EU-MIGRATION

TÜR AUF FÜR DIE NACHBARN

Millionen von EU-Bürgerinnen und -Bürgern nutzen die Freizügigkeit für Arbeitskräfte, um in einem anderen Mitgliedsland zu arbeiten. Diese Mobilisierung ist problematisch, wenn sie nur den Zielländern hilft.

Ein Grundrecht der EU-Bürgerinnen und -Bürger besteht darin, sich frei in der Union zu bewegen und dort zu leben, wo sie wollen. Nirgends dürfen Angehörige anderer EU-Länder in Bezug auf Arbeitsrechte und Sozialleistungen diskriminiert werden. Gleichzeitig liegt die Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik in der nationalen Zuständigkeit der Staaten. Es gibt so gut wie keine europäische Arbeitsmarktpolitik – in einem Kontinent mit enormen Einkommens- und Lohnunterschieden. Das Bruttoinlandsprodukt pro Kopf in Luxemburg liegt um mehr als das Zehnfache über dem von Bulgarien.

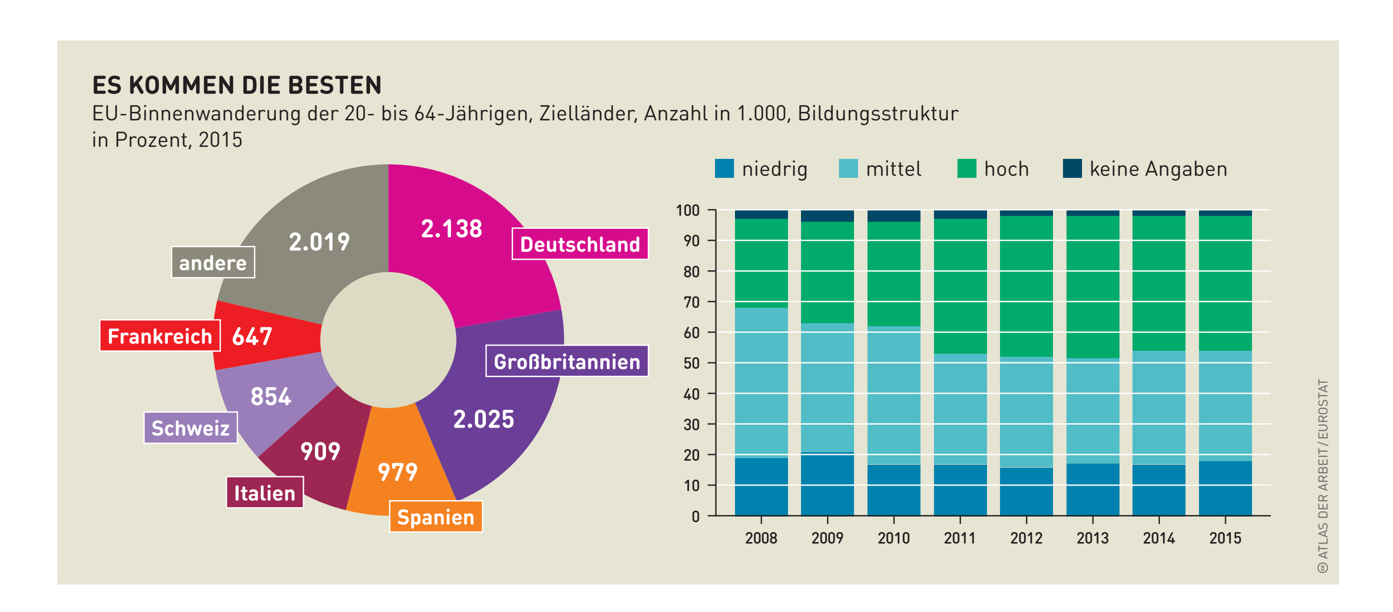
In Politik und Wissenschaft dominiert die Ansicht, dass die Mobilität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dazu beiträgt, dass der europäische Arbeitsmarkt besser funktioniert. Theoretisch steigt die Wirtschaftsleistung der Gesamt-EU, wenn Beschäftigte aus ärmeren Ländern besser bezahlte Jobs in reicheren Mitgliedstaaten übernehmen. So verbessert sich die allgemeine „Arbeitsallokation“, da höhere Löhne automatisch zu einer höheren Produktivität in der EU führen.

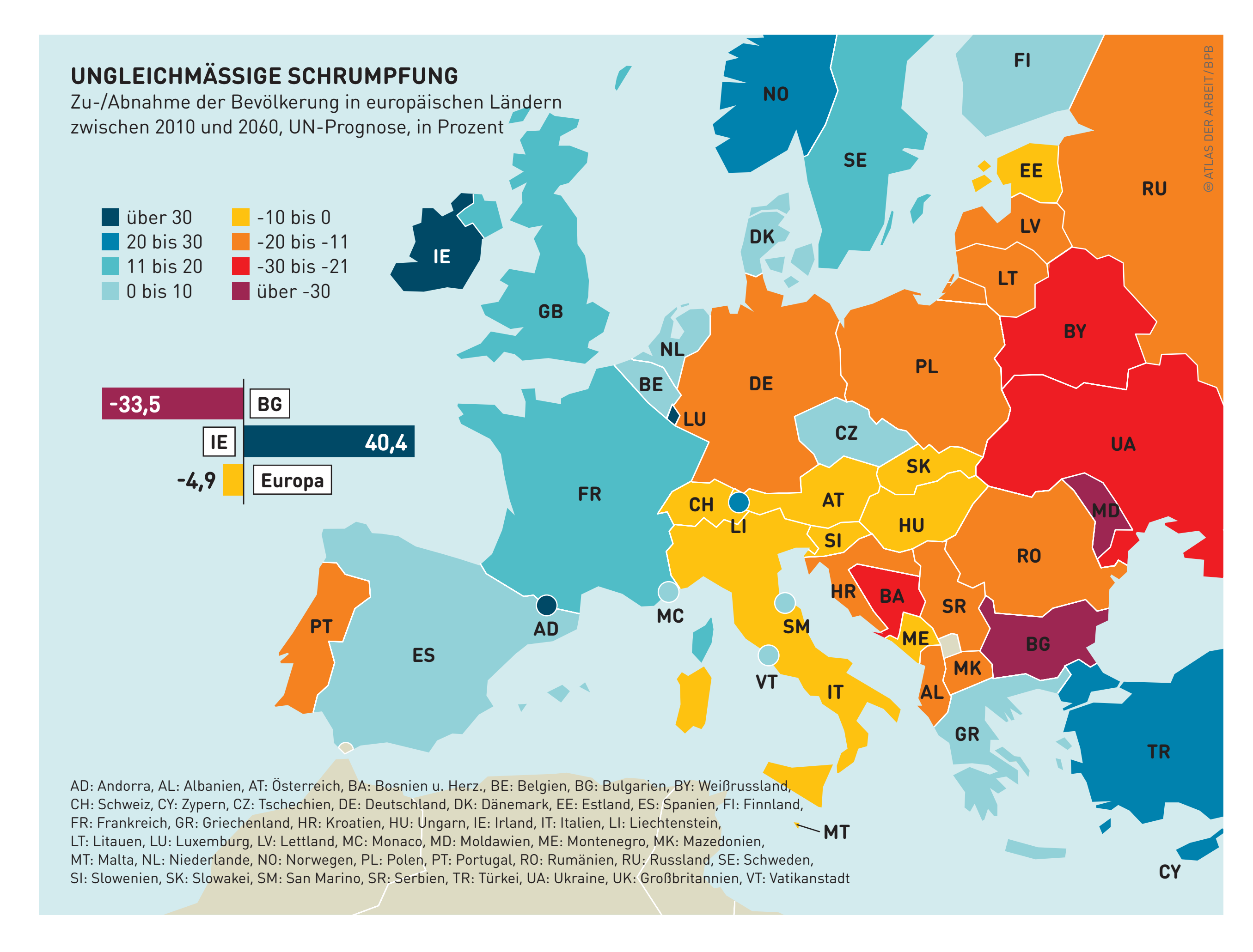
Es ist eine andere Frage, wie frei diese Bewegung in Wirklichkeit ist und wie sie sich auf die Arbeitsmärkte in den Herkunfts- und Aufnahmeländern auswirkt. Im Jahr 2016 lebten 11,7 Millionen EU-Bürgerinnen und -Bürger zwischen 15 und 64 Jahren in einem anderen EU-Mitgliedstaat, nur 3,7 Prozent der gesamten Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter. Davon waren 8,5 Millionen erwerbstätig oder suchten eine Arbeit. Dies ist ein sehr bescheidenes Migrationsniveau, nur ein Bruchteil der Arbeitsmobilität zwischen Bundesstaaten innerhalb der USA. Die Freizügigkeit in der EU wird also wenig genutzt.

Allerdings stammen von den 8,5 Millionen mobilen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen mehr als die Hälfte, nämlich 4,4 Millionen, aus den 13 Mitgliedstaaten, die der EU ab 2004 im Zuge ihrer Osterweiterung beigetreten sind. Dies ist ein viel höherer Prozentsatz als ihr Anteil von 21 Prozent an der gesamten EU-Beschäftigung. Nur zwei Prozent der Menschen aus den älteren 15 Mitgliedstaaten leben in einem anderen EU-Land; für die neueren Mitglieder liegt die Zahl fast bei zehn Prozent. Die grenzüberschreitende Arbeitsmobilität in den älteren EU-Ländern hat zwischen 2006 und 2016 nur von 3,2 auf 3,9 Millionen zugenommen, aber in den neuen von 1,8 auf 4,4 Millionen.

Eine Reihe von Faktoren führt zu dieser Mobilisierung der Arbeitskräfte: unterschiedliche Einkommensniveaus zwischen den Ländern, Chancen auf dem Arbeitsmarkt und auch historische Muster. Fachleute sprechen oft von „Pull“- und „Push“-Faktoren, also „Ziehen“ und „Drücken“: In Europa lockt es die Menschen in andere Länder, wenn sie dort arbeiten können, oder sie müssen wegziehen, wenn sie zu Hause keinen anständigen Arbeitsplatz finden.

Ein zu starker „Braindrain“, die Abwanderung gut Ausgebildeter, hemmt die Entwicklung in ihren Herkunftsländern





Ihre Arbeitskräfte werden die großen EU-Industrieländer auf Dauer nicht aus den Nachbarstaaten holen können

Der Strom der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zwischen den EU-Mitgliedstaaten ist nicht gleichmäßig. Die Ziele richten sich nach der Wirtschaftskraft und damit nach den Chancen auf einen Arbeitsplatz. In Deutschland arbeiten 2,3 Millionen Menschen aus anderen EU-Ländern. In Großbritannien sind es 2,2 Millionen, in Italien 790.000, in Spanien 773.000 und in Frankreich 673.000. Damit beherbergen diese fünf Länder fast 75 Prozent der mobilen Arbeitskräfte aus einem anderen Mitgliedstaat; in Bezug auf ihre Bevölkerung stehen Luxemburg mit 43 Prozent und Zypern mit 15 Prozent an der Spitze. Von der „neuen“ in die „alte“ EU strömten die Arbeitsuchenden ebenfalls zu wenigen Zielen. Allein 1,3 Millionen gingen nach Großbritannien, wo sie zu einem wichtigen Faktor für den Brexit wurden. 1,2 Millionen kamen nach Deutschland.

Die Mobilität hat den Zielländern am meisten geholfen. Für die Entsendeländer ist die Bilanz zwiespältig. Als sie beitraten, war die Arbeitslosigkeit unter den neueren Mitgliedstaaten viel höher als in den älteren. Kurzfristig wirkte die Auswanderung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen wie ein Sicherheitsventil: Migration bedeutete eine Alternative. Zudem stützten die Geldüberweisungen an ihre Familien und die Entlastung des Arbeitsmarktes die nationalen Haushalte.

Doch dort ist die Arbeitslosigkeit in den vergangenen Jahren deutlich zurückgegangen, während die Migration von Ost nach West weiter zugenommen hat. Viele dieser Länder leiden heute unter Arbeitskräftemangel, insbesondere von Fachkräften. Dies stellt ein ernsthaftes Problem dar.

In den zehn Jahren vor 2008 schloss das Lohnniveau in den östlichen Mitgliedstaaten der EU rasch zu dem im Westen auf. Aber seit der Finanzkrise jenes Jahres stagniert es oder sinkt sogar. Trotz sich verbessernder Berufschancen zu Hause locken die höheren Löhne anderswo. Öffentliche Dienste kollabieren bereits wegen Personalmangels. So hat Rumänien zwischen 2009 und 2015 die Hälfte seiner Ärzteschaft verloren, und zehn Prozent seiner Bevölkerung sind ohne medizinische Versorgung.

Anlass zur Sorge ist auch, dass die Migrantinnen und Migranten an ihren neuen Standorten eher gering qualifizierte Arbeit leisten. Rund 37 Prozent der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die die Erweiterungsländer verlassen haben, geben an, dass sie für ihre derzeitigen Arbeitsplätze überqualifiziert sind. Diese Verschwendung von Humanressourcen zeigt, dass die Mobilität von Arbeitskräften innerhalb der EU weder die ursprünglichen Erwartungen erfüllt hat, noch ihr volles Potenzial nutzt.

EU-ARBEITNEHMERRECHTE

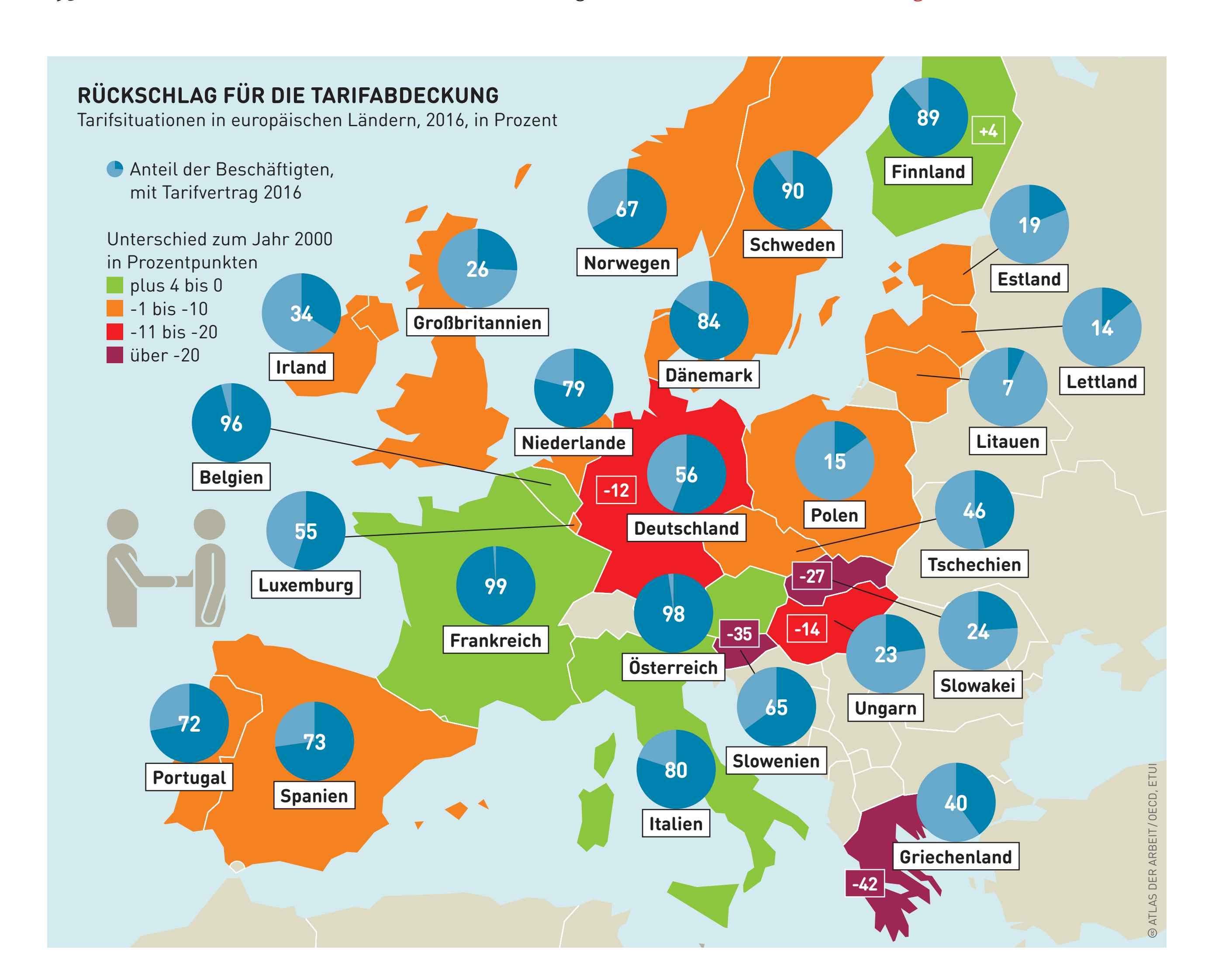
VIEL VERTRAUEN VERSPIELT

Die Europäische Union richtet erst langsam ihren Blick auf die Rechte der Beschäftigten. In der Eurokrise hat sich die Kommission auf die Seite der harten Einsparer gestellt.

Wenn US-Amerikaner in Europa arbeiten, kommen sie oft aus dem Staunen nicht mehr heraus: Hier gibt es vier Wochen bezahlten Urlaub, Lohnfortzahlung bei Krankheit, monatelang Elternzeit. Nichts davon ist in den USA üblich, geschweige denn landesweit gesetzlich geregelt. Tatsächlich ist die EU längst mehr als ein Binnenmarkt mit Reiseerleichterungen. Über ihre Richtlinien und Vorgaben bei Arbeitnehmerrechten gestaltet sie das Leben aller Europäerinnen und Europäer, im positiven wie negativen Sinne.

Bei der Gründung der Europäischen Gemeinschaft 1958 standen zunächst nicht die Rechte der Beschäftigten im Vordergrund, sondern wirtschaftliche Ziele. Erst allmählich wuchs das Bewusstsein, dass auch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine zentrale Rolle spielen, um die Mitgliedstaaten zu integrieren. Das Protokoll zur Sozialpolitik, das dem Vertrag von Maastricht 1992 angehängt wurde, war hier ein wichtiger Meilenstein. Es erreichte 2007 mit dem Vertrag von Lissabon sogar Verfassungsrang, gemeinsam mit der „Charta der Grundrechte der EU“. Dort sind Grundrechte festgeschrieben, zum Beispiel: „Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen.“ Auch Bestimmungen zu Entlassungen und sozialer Sicherheit sind dort festgelegt.

Tarifverträge sorgen für höhere Löhne. Je weniger Unternehmen sie abschließen, desto niedriger bleiben die Einkommen

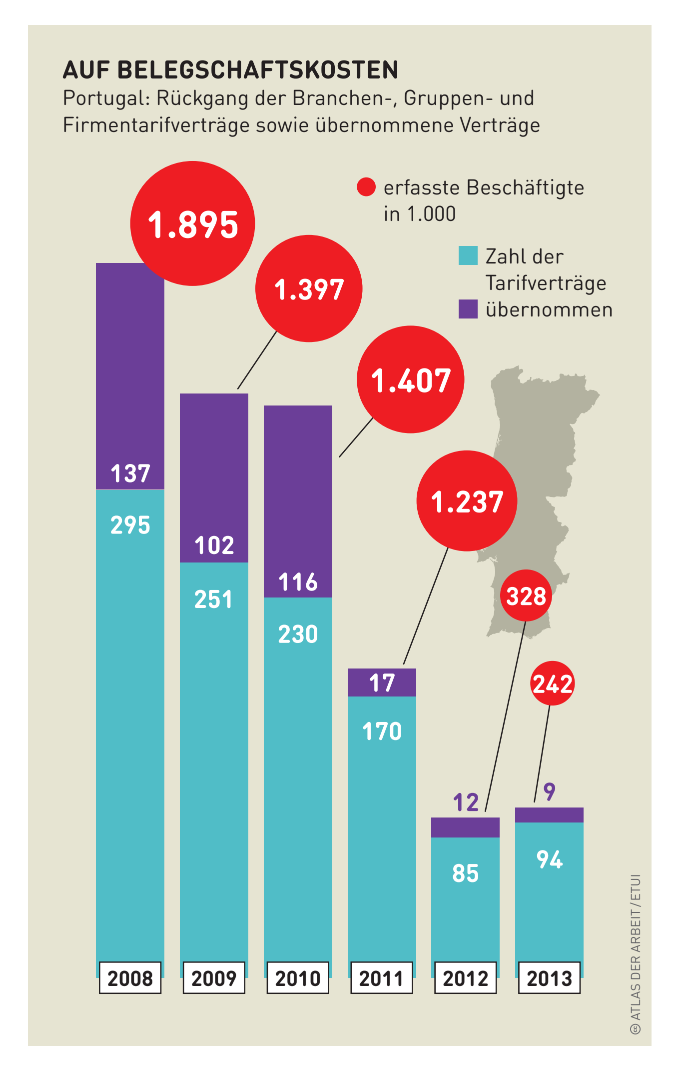


Mit dem Verfassungsrang dieser Rechte ist die EU verpflichtet, aktiv zu werden, wenn solche vereinbarten Ziele nicht erreicht werden. Dazu gehört, die Beschäftigung zu fördern, für angemessenen sozialen Schutz zu sorgen oder gegen Ausgrenzung zu kämpfen. So schreibt die EU-Arbeitszeitrichtlinie von 2003 vor, dass nicht mehr als 48 Stunden in der Woche gearbeitet werden darf. Die Elternzeitrichtlinie besagt, dass Eltern individuell bei Geburt oder Adoption eines Kindes mindestens vier Monate Urlaub bekommen. Tatsächlich sind es in vielen Mitgliedsstaaten mehr – die Sozialpolitik gehört grundsätzlich in deren Kompetenz. Neben diesem „harten" EU-Recht gibt es eine Reihe „weicher" Maßnahmen. Dazu gehört die Proklamation der sogenannten Europäischen Säule sozialer Rechte in November 2017. Sie beinhaltet 20 Grundsätze, die zu faireren und effizienteren Arbeitsmärkten führen sollen – allerdings bis jetzt nicht rechtlich verbindlich sind.

Alle Maßnahmen der EU im beschäftigungs- und sozialpolitischen Bereich werden oft unter dem Begriff des *sozialen acquis communautaire* zusammengefasst, in etwa „gemeinschaftlicher Besitzstand". Ausdrücklich ausgenommen von den EU-Verträgen sind die Lohnpolitik, das Koalitions- und das Streikrecht. Darüber hinaus dürfen die EU-Maßnahmen die jeweiligen nationalen Grundprinzipien der sozialen Sicherheit und deren finanzielles Gleichgewicht nicht beeinträchtigen.

Insgesamt ist der *soziale acquis communautaire* ein durchaus umfassendes Paket zum Schutz der Beschäftigten. Aber die Urteile des Europäischen Gerichtshofs und die Erfahrungen während der Wirtschafts- und Finanzkrise legen Zweifel nahe, ob überhaupt und wie die sozialen Grundrechte im politischen Alltag tatsächlich angewendet werden. So waren während der Finanzkrise die wirtschafts- und fiskalpolitischen Vorgaben des Stabilitäts- und Wachstumspakts wichtiger als die beschäftigungs- und sozialpolitischen Maßnahmen, mit denen Menschen vor den Folgen der Krise hätten geschützt werden können. In zahlreichen Mitgliedstaaten wurden Arbeitnehmerrechte verletzt, indem Tarifverträge systematisch unterlaufen wurden, insbesondere in den Krisenländern Südeuropas und in Irland.

In Portugal setzte die Regierung Branchentarifverträge außer Kraft, um die Wirtschaft mit Vorgaben der sogenannten Troika (bestehend aus Internationalem Währungsfonds, Europäischer Kommission und Europäischer Zentralbank) kompatibel zu machen. In vielen südeuropäischen Ländern erlaubten neue Gesetze, die Branchentarifverträge mit Haustarifverträgen zu unterlaufen. Der Protest der Gewerkschaften und anderer zivilgesellschaftlicher Organisationen konnte daran nicht viel ändern. Im Nachbarland Spanien fiel zwischen 2008 und 2012 nahezu ein Drittel der Beschäftigten aus dem Schutz ihrer Tarifverträge. Von ehemals zwölf Millionen konnten nur noch achteinhalb Millionen Beschäftigte auf diese Rechte zählen.



Auf Druck der EU wurden in der Eurokrise auf der Iberischen Halbinsel die Tarifverträge aufgehoben, eingeschränkt oder es wurde ihr Unterlaufen erleichtert

Mit der Austeritätspolitik wurde das Arbeitsrecht flexibilisiert und dereguliert, meist zulasten der Beschäftigten. Oft waren das nicht die einzigen Einschränkungen – parallel kürzten die Regierungen Renten, Löhne oder Hilfen für Arbeitslose. Am härtesten traf das Spardiktat den öffentlichen Dienst. Damit nahm, als Mitglied der Troika, auch die Kommission einen massiven Vertrauensverlust in Kauf.

Wenn soziale Grundrechte und demokratische Traditionen nicht respektiert werden, ist die Legitimität dieser Politik kompromittiert. Bei den Europawahlen von 2014 legten rechte und EU-feindliche Parteien deutlich zu und erhielten insgesamt rund 19 Prozent der Stimmen. Der Front National wurde in Frankreich mit 25 Prozent klar stärkste Kraft. In Großbritannien erhielt die UKIP gut 27 Prozent der Stimmen. Auch die Gruppe der EU-Skeptiker nahm stark zu. Inwieweit die rund 510 Millionen Europäerinnen und Europäer dem Versprechen einer besseren sozialen Integration noch folgen, wird sich erneut 2019 zeigen – dann ist die nächste Europawahl.

EU-JUGEND

RESIGNIERTE UND EMPÖRTE

Die jüngsten Wirtschaftskrisen in der EU haben die Lage vieler Jugendlicher weiter verschlechtert. Aber sie haben begonnen, sich zu wehren.

So könnten Lebenswege aussehen: Jugendliche besuchen zunächst die Schule, bis sie 16 oder 19 sind, dann machen sie weiter mit einer Ausbildung oder einem Studium. Anschließend arbeiten sie in ihrem Beruf und stehen auf eigenen Beinen. Endlich sind sie unabhängig, beziehen jeden Monat ein Gehalt, können über eine eigene Wohnung nachdenken und auch über die Gründung einer Familie.

So aber sieht ein Lebensweg in Europa oft genug nicht mehr aus. Nicht, dass junge Menschen Teile davon aus eigener und freier Entscheidung verwerfen – die Frage, ob sie das so wollen, stellt sich ihnen einfach nicht. Denn auf den Schul-, den Universitäts- oder den Berufsabschluss folgt für allzu viele heute – nichts. Kein Arbeitsvertrag, befristet oder nicht, noch nicht einmal ein prekärer Job oder irgendeine Aushilfstätigkeit, und damit auch kein Einkommen. Zu einem Millionenheer sind diejenigen jungen Menschen in der EU geworden, die Arbeit suchen und nicht finden. Und es kann alle treffen, natürlich vorneweg die, die keinen Abschluss haben. Aber auch diejenigen, die mit einer Ausbildung oder einem Universitätsdiplom auf den Arbeitsmarkt drängen.

Im Jahr 2017 standen 3,8 Millionen Jugendliche unter 25 Jahren in der EU ohne Arbeit da. Im Jahr 2013, auf dem Höhepunkt der Eurokrise, waren es sogar 5,5 Millionen. Die Statistiken zeigen allerdings, dass die Jugendarbeitslosigkeit die verschiedenen Länder Europas sehr unterschiedlich trifft. Da sind zum einen jene Staaten, in denen die meisten der jungen Frauen und Männer relativ problemlos ins Berufsleben einsteigen können, wie in Deutschland, Dänemark, Österreich oder in den Niederlanden. Doch schon in Frankreich sind laut OECD derzeit 22 Prozent der Jugendlichen arbeitslos, in den südeuropäischen Ländern Italien und Spanien mehr als 30 und in Griechenland sogar 44 Prozent.

Das heißt nun nicht, dass in den südeuropäischen Staaten fast jeder Zweite unter den bis zu 25-Jährigen ohne Job dastünde. Denn die Kennzahl „Jugendarbeitslosigkeit" misst nicht den Anteil an der gesamten Altersgruppe, sondern nur an der Gruppe derer, die arbeiten können und wollen. Sie schließt also Schülerinnen und Schüler oder Studierende aus.

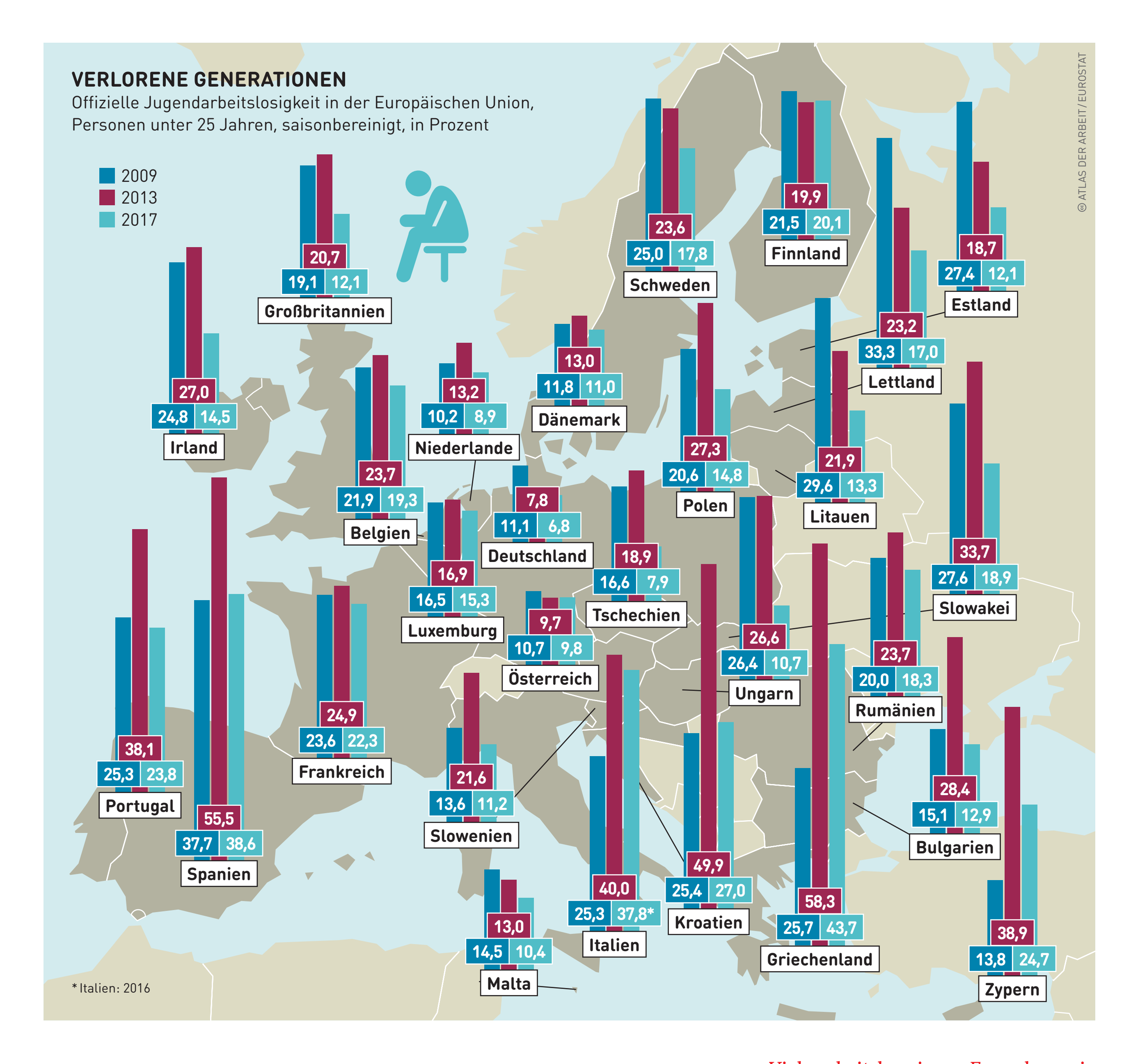
Als aussagekräftiger für das Schicksal und die Perspektiven der jüngeren Generationen gilt denn auch die Zahl der NEETs. Das Kürzel bedeutet „Not in Employment, Education or Training", also weder in Beschäftigung noch in Ausbildung oder Schulung. Unter ihnen sind Carmen aus Andalusien oder Roberto aus Sardinien, die beide schon lange resigniert und die Arbeitssuche aufgegeben haben. Die EU-Statistikbehörde Eurostat misst die Zahl der NEETs in der Altersgruppe der 20- bis 34-Jährigen. Ein Fünftel dieser jungen Menschen in der EU sitzt tatenlos zu Hause, in Italien und Griechenland schießt der Wert auf erschütternde 30 Prozent hoch. Mehr noch: Er bleibt in den verschiedenen Untergruppen stabil – das Risiko völliger Untätigkeit trifft die 20- und die über 30-Jährigen in gleichem Maß oder wächst mit den Jahren sogar noch. So sieht Perspektivlosigkeit aus: Statt einer Zukunft haben diese Menschen nur eine triste Gegenwart. Im besseren Falle empfangen sie Sozialleistungen. In Südeuropa können sie nur dank Eltern oder Großeltern überleben

Jugendarbeitslosigkeit heißt „ewige Jugend" im schlechtesten Sinne. Fast 90 Prozent der jungen Männer zwischen 16 und 29 und fast 80 Prozent der jungen Frauen in diesem Alter leben in Italien immer noch bei ihren Eltern. Meist, weil sie gar nichts oder – in prekären Jobs – viel zu wenig verdienen, um ihr eigenes Leben zu gestalten. Ihre Gegenwart ist oft genug von Armut geprägt, um ihre Zukunft ist es nicht besser bestellt. 30-Jährige, für die nie ein Arbeitgeber in die Rentenkasse eingezahlt hat, sind in Südeuropa keine Seltenheit.

NICHTS HABEN, NICHTS TUN

Anteil junger Erwachsener, die weder arbeiten noch in Ausbildung sind (NEETs), EU-28, in Prozent

Seit zehn Jahren keine Besserung: Ein Sechstel aller unter 35-Jährigen in der EU hat den Arbeitsmarkt verlassen



Deshalb ist das Wort von der „verlorenen Generation“ wenigstens in Teilen Europas nicht übertrieben. Deutsche, skandinavische oder niederländische Jugendliche haben Pläne. Südeuropäische Jugendliche hingegen wissen, dass sie Arbeitslosigkeit oder Prekariat erwartet. Viele reden mit 16 oder 20 von ihrem großen Zukunftsplan, der da lautet: emigrieren. Griechenland, Portugal, Spanien und Italien haben im vergangenen Jahrzehnt eine enorme Abwanderung junger Leute erlebt. Aber auch viele derer, die nicht weggehen, wollen sich nicht abfinden. So entstanden in dieser Zeit Protestbewegungen und Parteien, die gerade unter jungen Wählerinnen und Wählern überproportionalen Zuspruch erfuhren.

In Spanien gingen in den Jahren 2011/12 die „Indignados“, die „Empörten“, auf die Straße. Sie protestierten gegen die Folgen der tiefen Krise und gegen die Sparpolitik der Regierung. Aus dieser Bewegung entstand die radikal linke Partei Podemos. Bei den Parlamentswahlen 2016 erlangte sie unter den Jungwählern mit gut 40 Prozent doppelt so viele Stimmen wie in der gesamten Bevölkerung.

Viele arbeitslose junge Erwachsene in Südeuropa kämen ohne Unterstützung von Eltern oder Großeltern nicht zurecht

In Italien entstand 2009 der Movimento 5 Stelle (M5S), die „Fünf-Sterne-Bewegung“, gegründet von dem Komiker Beppe Grillo, getragen aber vor allem von jungen Aktivistinnen und Aktivisten. Anders als Podemos verortet sich der M5S weder rechts noch links, doch gerade bei der Jungwählerschaft punktete er mit der Forderung nach einem Bürgereinkommen, das allen zustehen soll, die Arbeit suchen. Bei den Wahlen 2013 konnten die Fünf Sterne aus dem Stand 25 Prozent gewinnen – bei den Jungen sogar 35 Prozent. 2018 wurden sie mit 32 Prozent stärkste Partei in Italien. Solche Ergebnisse stehen für eine Generation, die sich abgehängt fühlt und wenig Lust hat, einfach nur auf bessere Zeiten zu warten.

TEXTIL

ARMUT AM KLEIDERBÜGEL

Starker Druck auf die Industrie und verantwortungsvoller Konsum können dem menschenverachtenden Konkurrenzkampf in der Texttilindustrie ein Ende bereiten.

Der mechanische Webstuhl machte Manchester zur ersten Welthauptstadt der Textilindustrie. In wenigen Jahren entwertete dieser enorme Fortschritt in der Produktivität die Arbeitskraft manueller Weber. Maschinenstürmer in England, Aufstände der Weber in Schlesien und Kalkutta, wo Hunderttausende Hunger litten, begleiteten den Aufstieg der industriellen Textilindustrie. Traditionelle Facharbeiter wurden durch angelernte Industriearbeiterinnen ersetzt, die schon nach kurzer Zeit im Akkord hohe Stückzahlen fertigten.

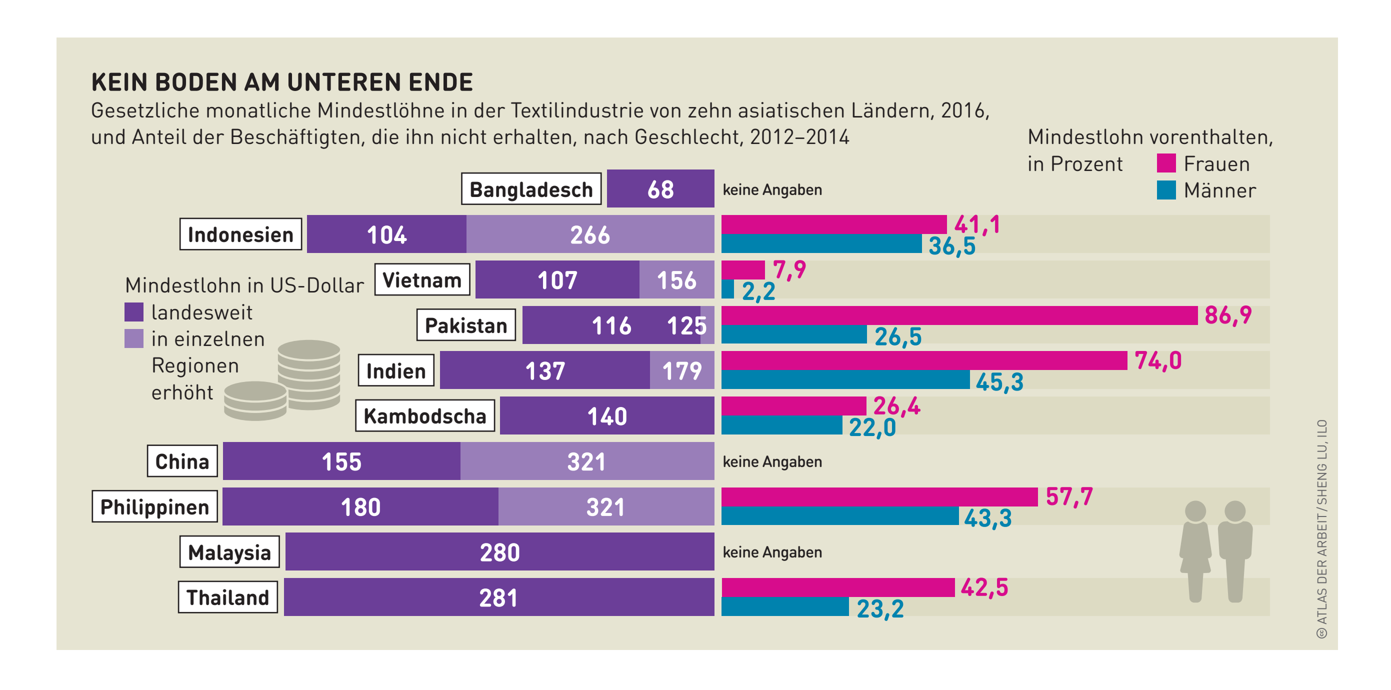
Während die Textilherstellung heute einen hohen Grad von Mechanisierung erreicht hat, ist das Nähen von Kleidung noch immer sehr arbeitsintensiv. Die Maschinen, an denen Frauen heute in Asien im Akkord unsere Kleidung nähen, unterscheiden sich nicht wesentlich von den Singer-Produkten, an denen Näherinnen einst in Chemnitz oder Hamburg arbeiteten.

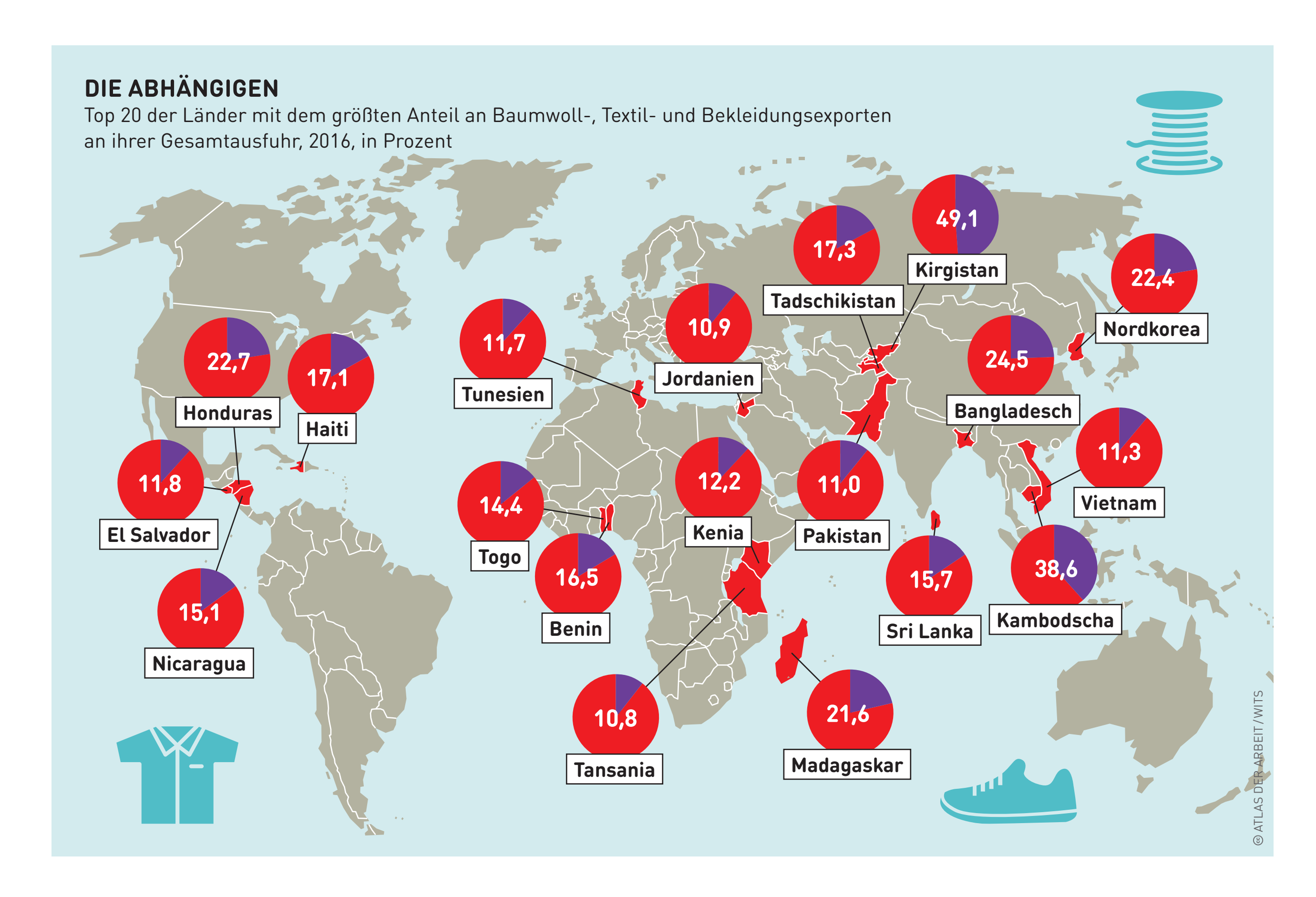
Weil die Industrie so arbeitsintensiv ist, sucht sie Standorte für ihre Unternehmen, an denen viele junge Frauen in Armut leben. Diese ziehen oft eine Sechstagewoche mit 10 bis 14 Stunden am Tag in der Textilfabrik einem Leben im dörflichen Elend vor – oder dem täglichen Überlebenskampf in den Slums der Megastädte. Seit dem Beginn der Industrialisierung zieht die Textilindustrie um die Welt. Von England und West- sowie Mitteleuropa wanderte sie nach dem Zweiten Weltkrieg nach Südeuropa und später nach Japan, Korea, Hongkong und Taiwan. Heute wird in China fast die Hälfte der weltweiten Textilexporte produziert.

Inzwischen verlagern die Unternehmen ihre Fabriken immer mehr in noch ärmere Länder wie Indien, Vietnam, Kambodscha oder Bangladesch. Zunehmend gerät auch Afrika ins Visier der Textilindustrie, da es der letzte Kontinent ist, in dem die Bevölkerung rapide wächst und daher viele junge Frauen Arbeit suchen. Mit 21 US-Dollar pro Monat beträgt der Mindestlohn in Äthiopien heute weniger als die Hälfte des Mindestlohns einer Näherin in Bangladesch.

Es sind die Lohnunterschiede zwischen den wohlhabenden Industrieländern und den produzierenden Ländern des Südens, die die Textilbranche zu der Industrie gemacht haben, die am meisten globalisiert ist. Näherinnen in Bangladesch bekommen lediglich 50 Euro im Monat. Wenn eine Textilarbeiterin dort das Gleiche wie ihre deutsche Kollegin verdienen würde, wäre der Lohnanteil am Preis eines T-Shirts nicht 18 Cent, sondern 5,40 Euro. Ohne wirksame Regelungen des Arbeitsmarktes, Sozialleistungen oder Tarifverträge werden die Löhne nach Angebot und Nachfrage bestimmt. Da es ein Überangebot an

Viele Textilbeschäftigte erhalten nicht einmal Mindestlohn, weil die Arbeitgeber einfach ein Familieneinkommen unterstellen





Die internationalen Textilhersteller haben die Wahl, wo sie fertigen lassen – es gibt immer ein neues „billigstes“ Land

Arbeitskräften gibt, werden die Menschen mit Armutslöhnen abgespeist. In Bangladesch ist der inflationsbereinigte Mindestlohn heute niedriger als 1985.

Der Konkurrenzkampf im Textileinzelhandel macht die Verbraucherinnen und Verbraucher zu Nutznießenden dieser Situation. Ein T-Shirt ist hierzulande kaum teurer als ein Cappuccino. Das soll allerdings nicht darüber hinwegtäuschen, dass auch in den wohlhabenden Ländern viele Bezieher und Bezieherinnen von Niedriglöhnen so knapp kalkulieren müssen, dass sie sich den Luxus ethisch verantwortlichen Einkaufens nicht leisten können. Wo innerhalb einer Gesellschaft die Kluft zwischen Arm und Reich wächst, ist es schwer, von den Armen Solidarität mit den noch Ärmeren in der Welt zu erwarten.

Große Modemarken konnten bei niedrigen Margen durch wachsende Umsätze trotzdem erhebliche Gewinne machen. Amancio Ortega, der Eigentümer von Zara (Inditex) und damit der nach Umsatz weltgrößte Textileinzelhändler, ist im Jahr 2018 mit einem Vermögen von 70 Milliarden US-Dollar der derzeit sechstreichste Mann der Welt. Das vorherrschende Marktmodell drängt dabei alle Unternehmen dazu, immer schneller immer mehr Produkte zu immer niedrigeren Preisen auf den Markt zu werfen.

Um die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Textilarbeiterinnen und -arbeiter weltweit zu verbessern, müsste ein größerer Teil der Wertschöpfung in den produzierenden Ländern verbleiben. Staatliche Mindestlöhne oder flächendeckende Tarifverträge könnten die Marktkräfte begrenzen. Löhne, die die Existenz sichern, sind ein Menschenrecht, das multinationale Konzerne gemäß den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte eigentlich gewährleisten müssen.

Durch gemeinsames Handeln sind am ehesten Fortschritte zu erzielen. Dies hat der „Bangladesh Accord“ gezeigt. Eine rechtlich verbindliche Vereinbarung zwischen globalen Gewerkschaftsföderationen und über 200 Textilunternehmen in Bangladesch hat den Brandschutz in mehr als 1.500 Fabriken im Land verbessert. „Action, Collaboration, Transformation“ (ACT), eine gemeinsame Initiative der globalen Gewerkschaftsföderation der Textilarbeiterinnen und -arbeiter (IndustriALL) und von 16 internationalen Textilunternehmen, will existenzsichernde Löhne durch Flächentarifverträge durchsetzen. Auch für das von der Bundesregierung initiierte Textilbündnis stehen sie ganz oben auf der Liste.

Damit die Unternehmen, die die Menschenrechte einhalten wollen, konkurrenzfähig bleiben können, braucht es öffentlichen Protest gegen menschenunwürdige Arbeitsbedingungen. Auch staatliche Regulierung kann helfen. Wichtig ist zudem, dass die Verbraucherinnen und Verbraucher sozial verantwortungsbewusst kaufen. Sie können dazu beitragen, dem menschenverachtenden Konkurrenzkampf ein Ende zu setzen.

FRANKREICH

ZIEMLICH BESTE NACHBARN

Die französische Arbeitsmarktpolitik orientiert sich an der deutschen. Doch sie übersieht den Preis dafür – den großen deutschen Niedriglohnsektor.

Wer aus Deutschland kommt und im Nachbarland Frankreich zu arbeiten beginnt, ist häufig erst einmal beeindruckt. Laut Gesetz beträgt die durchschnittliche Wochenarbeitszeit 35 Stunden. Tarifverträge gelten für 90 Prozent der Beschäftigten – in Deutschland genießt gerade einmal die Hälfte diesen Vorteil. Und die Arbeitgeber zahlen mehr Anteile in die Sozialversicherungen ein als die Beschäftigten. Zwar ist das Durchschnittseinkommen mit rund 35.000 Euro niedriger als in Deutschland mit seinen 40.000 Euro. Und Paris ist in vielerlei Hinsicht ein sehr teures Pflaster. Aber das Arbeits-, Steuer- und Sozialsystem in Frankreich bietet vergleichsweise große Vorteile.

Vor allem Familien, und hier besonders die Frauen, profitieren von besonderen Strukturen. In Frankreich leben zwar etwa 16 Millionen weniger Menschen als in Deutschland, dennoch werden dort jedes Jahr 160.000 mehr Kinder geboren. Nahezu alle gehen in Ganztagskrippen oder Vorschulen. Fehlt die Infrastruktur oder sind alle Plätze vergeben, stellen die Gemeinden in der Regel Kinderfrauen ein, die zu Hause auf die Kleinen aufpassen. Daher ist es kein Wunder, dass Frankreich – trotz eines Rückgangs – in der Geburtenstatistik der EU mit durchschnittlich 1,88 Kindern pro Frau ganz oben mit dabei ist. Deutschland rangiert mit 1,5 Kindern pro Frau auf Platz 16. Die gute Infrastruktur lockt Französinnen auch häufiger zurück in den Job als Deutsche. Nur rund zehn Prozent geben ihre Berufstätigkeit auf, während 18 Prozent der deutschen Mütter „heim an den Herd“ kehren.

Der Grund: Frankreich bietet Frauen größere Anreize zu arbeiten. Zum einen fällt der geschlechtsspezifische Lohnunterschied (Gender Pay Gap) mit 15 Prozent deutlich geringer aus als die 22 Prozent in Deutschland; auch nimmt er schneller ab als in anderen europäischen Ländern. Ferner behandelt das Steuerrecht Familien völlig anders. In Deutschland werden Verheiratete, bei denen ein Ehepartner nicht arbeitet, mit dem sogenannten Ehegattensplitting versorgt: Die Ehe wird als Wirtschaftsgemeinschaft verstanden, sodass Einkünfte des arbeitenden Ehepartners halbiert und entsprechend niedriger besteuert werden. Frankreich dagegen praktiziert mit dem Familiensplitting, dem „quotient familial“, eine haushaltsgerechte Besteuerung. Sie bestimmt die Höhe der Einkommensteuer anhand der Zahl der in einem Haushalt lebenden Familienmitglieder. Die ersten zwei Kinder zählen zur Hälfte (Quotient 3), von dem dritten Kind an wird das Familieneinkommen durch vier Teile geteilt, von dem vierten an durch fünf und so weiter.

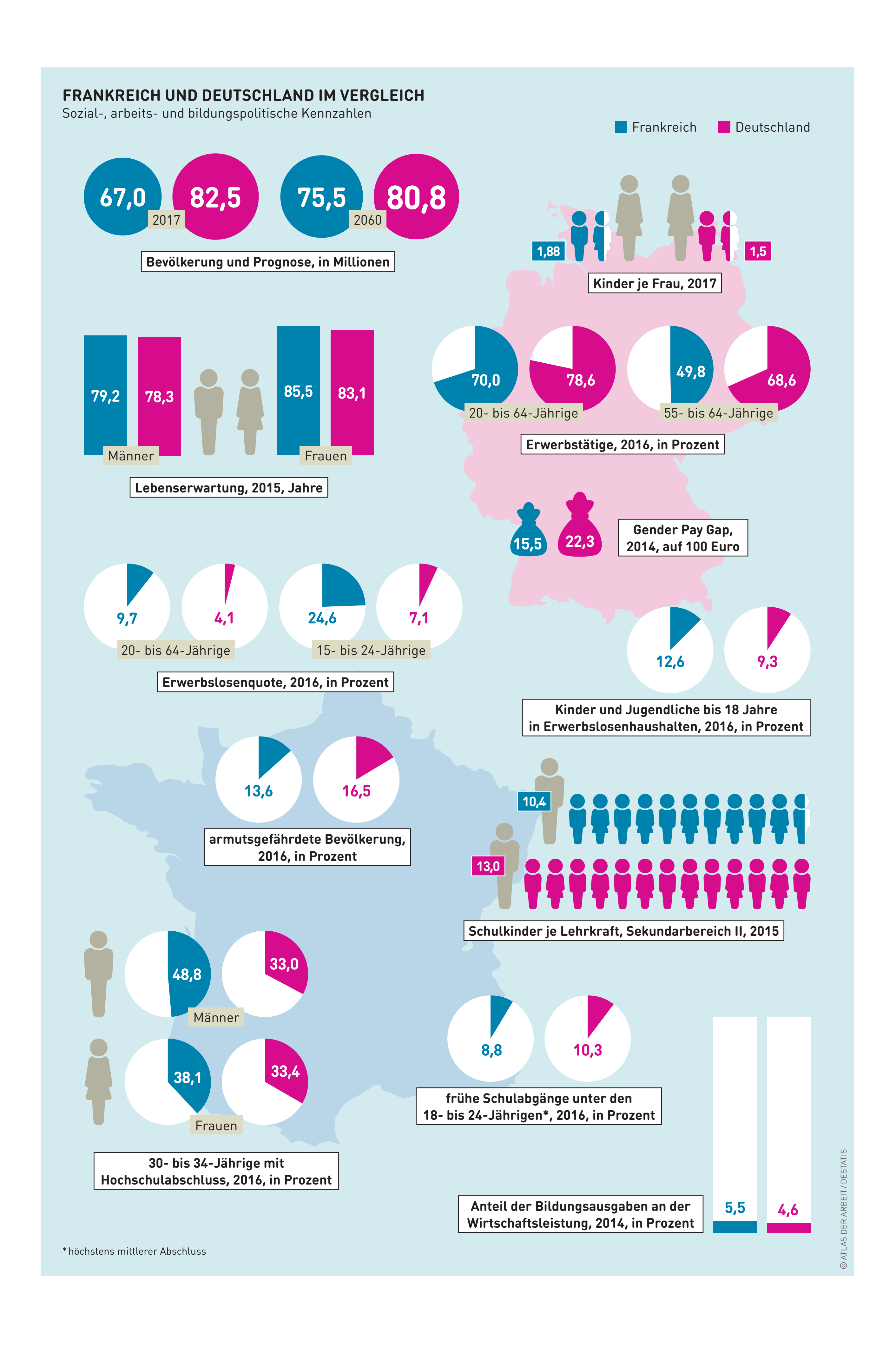
Dennoch sehen die Franzosen Deutschland als Vorbild. Schließlich liegt die Arbeitslosenquote hier bei 5,7 Prozent, in Frankreich bei 9,5. Dort ist sie seit Langem nicht unter 7 Prozent gesunken. Die französische Regierung steht daher unter massivem Druck. Die 2005 abgeschlossenen Hartz-Reformen in Deutschland gelten Konservativen und Liberalen als das Paradebeispiel für Reformen auf dem Arbeitsmarkt.

Der französische Präsident Emmanuel Macron hat deswegen im Eiltempo eine vergleichbare Reform des französischen Arbeitsmarktes angekündigt. Neu justiert werden sollen die Tariflandschaft und die betriebliche Interessenvertretung. Kündigungen sollen für Arbeitgeber billiger und einfacher werden, indem unter anderem Obergrenzen für Abfindungen eingeführt werden.

Das Ziel der Arbeitsmarktreform ist deutlich: Mehr Flexibilität bereite den Weg zu einer wettbewerbsorientierten Tarifpolitik, heißt es. So sollen die Arbeitgeber, für die bislang der Flächentarif galt, nun auf Betriebsebene über zentrale Fragen wie Arbeitszeiten verhandeln dürfen. Die 35-Stunden-Woche würde damit endgültig nur noch im Gesetz stehen. Bei früheren Reformen liefen die Gewerkschaften oft Sturm; Generalstreiks sind, im Gegensatz zu Deutschland, bei arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Themen nicht verboten. Bisher bleiben jedoch Massenproteste weitgehend aus.

Worüber Macron nicht spricht: Der Preis der Reformen in Deutschland war und ist hoch. Die reichste Industrienation Europas hat auch einen der größten Niedriglohnsektoren, und die sozialen Sicherungssysteme sind am Anschlag. Die Ungleichheiten auf dem deutschen Arbeitsmarkt sind gestiegen. Auf der einen Seite Normalarbeitsverhältnisse, die in der Regel tarifgebunden, sozialversicherungspflichtig und unbefristet sind – und auf der anderen Seite atypische Beschäftigungsformen, also Leih- und Teilzeitarbeit, geringfügige oder befristete Beschäftigung. Das hat gravierende wirtschaftliche und soziale Folgen für die Menschen. Wenn Macron sich in seiner Arbeitsmarktpolitik eng an Deutschland orientiert, steht vielen Beschäftigten in Frankreich noch einiges bevor.

Frankreich sieht in Deutschland das Vorbild für weniger Arbeitslose. Umgekehrt bietet Frankreich bessere Bildung und ein längeres Leben


FRANKREICH UND DEUTSCHLAND IM VERGLEICH
Sozial-, arbeits- und bildungspolitische Kennzahlen
Frankreich
Deutschland
67,0
82,5
2017
75,5
80,8
2060
Bevölkerung und Prognose, in Millionen
1,88
1,5
Kinder je Frau, 2017
79,2
78,3
Männer
85,5
83,1
Frauen
Lebenserwartung, 2015, Jahre
70,0
78,6
20- bis 64-Jährige
49,8
68,6
55- bis 64-Jährige
Erwerbstätige, 2016, in Prozent
15,5
22,3
Gender Pay Gap,
2014, auf 100 Euro
9,7
4,1
20- bis 64-Jährige
24,6
7,1
15- bis 24-Jährige
Erwerbslosenquote, 2016, in Prozent
12,6
9,3
Kinder und Jugendliche bis 18 Jahre
in Erwerbslosenhaushalten, 2016, in Prozent
13,6
16,5
armutsgefährdete Bevölkerung,
2016, in Prozent
10,4
13,0
Schulkinder je Lehrkraft, Sekundarbereich II, 2015
48,8
33,0
Männer
38,1
33,4
Frauen
30- bis 34-Jährige mit
Hochschulabschluss, 2016, in Prozent
8,8
10,3
frühe Schulabgänge unter den
18- bis 24-Jährigen*, 2016, in Prozent
5,5
4,6
Anteil der Bildungsausgaben an der
Wirtschaftsleistung, 2014, in Prozent
* höchstens mittlerer Abschluss
© ATLAS DER ARBEIT / DESTATIS

ASIEN

NEUE WEGE GESUCHT

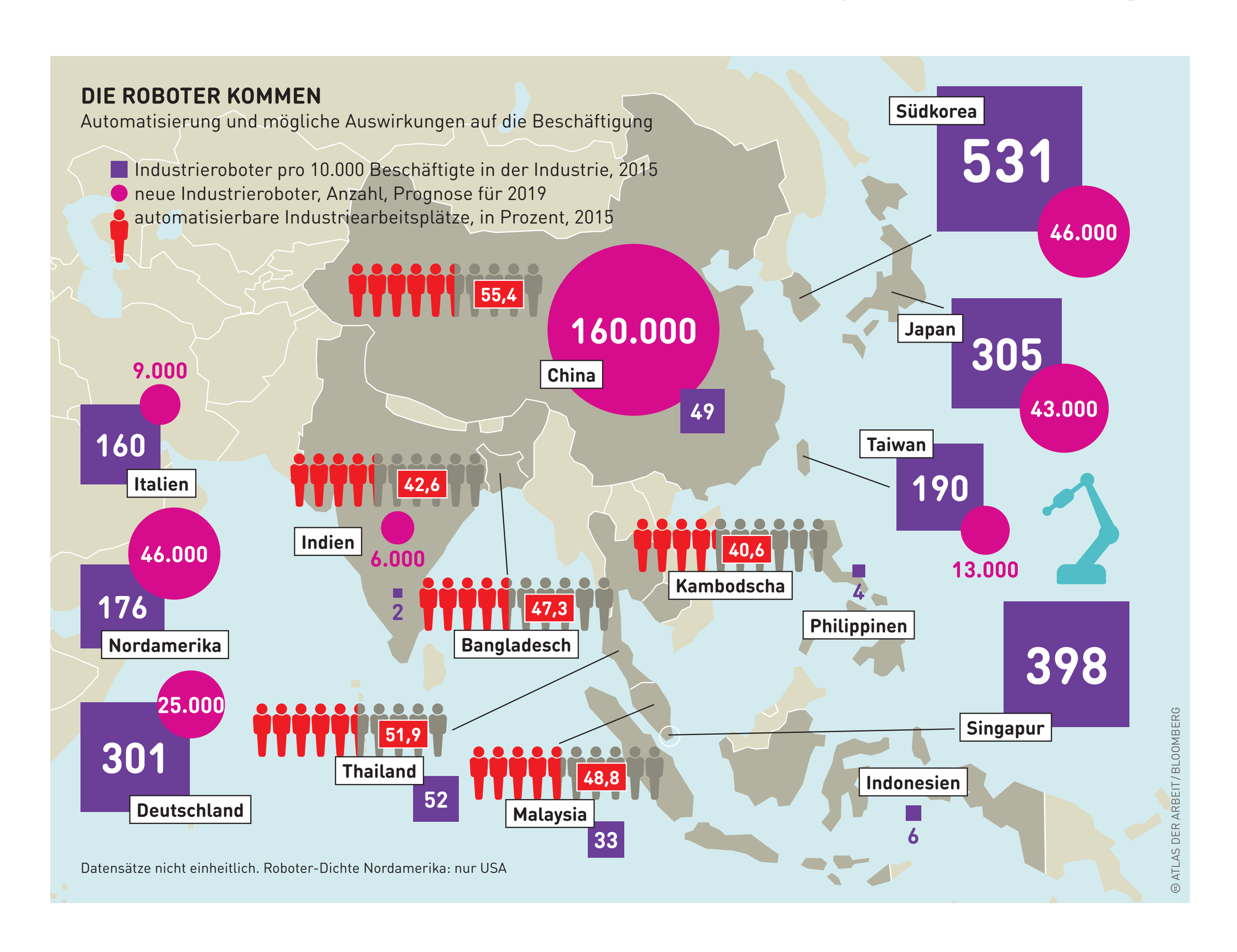
Der Gipfel der Industrialisierung ist in China und Indien bereits überschritten. In Asien taugen die alten Entwicklungsmodelle nicht mehr.

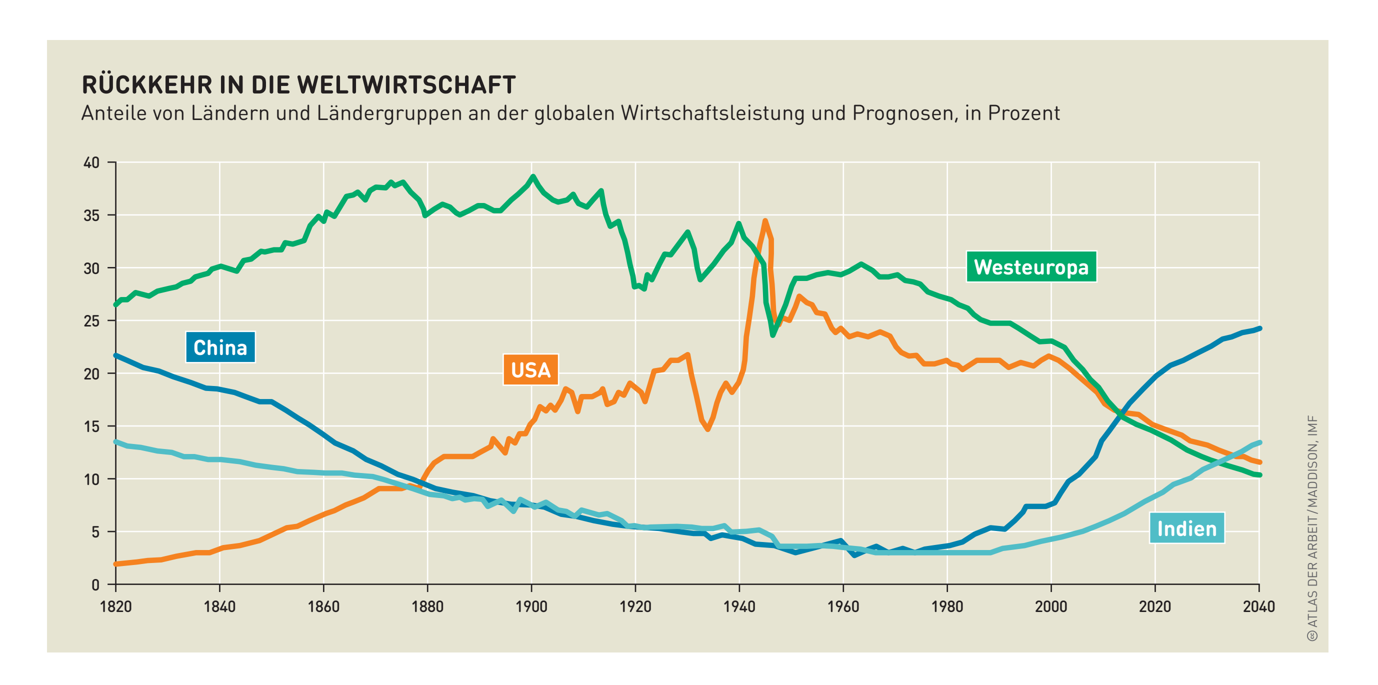
Der rasante wirtschaftliche Aufstieg Asiens in den vergangenen Jahrzehnten ist historisch ohne Beispiel. Doch er hat nur das Kräfteverhältnis wiederhergestellt, das über Jahrhunderte normal war. Zwischen dem Jahr 1000 und dem Beginn des 19. Jahrhunderts war China für rund ein Viertel der globalen wirtschaftlichen Aktivität verantwortlich. Um 1750 produzierten China und Indien zusammen sogar drei Viertel der Waren weltweit. Bis zum Jahr 1914 sank dann der Anteil ganz Asiens an der Weltproduktion auf noch 7,5 Prozent. Europa und die USA hatten sich seit der industriellen Revolution erdrückende Wettbewerbsvorteile durch technischen Fortschritt, die Ausbeutung der Kolonien und die Plünderung ganzer Kontinente verschafft.

2014 jedoch hat China die USA in puncto Bruttoinlandsprodukt wieder überholt – wenn auch nicht pro Kopf, sondern insgesamt und an der Kaufkraftparität gemessen, also daran, was man in der Lokalwährung kaufen kann. Wenn den aktuellen Prognosen zu glauben ist, wird Chinas Wirtschaft im Jahr 2049 zweimal so groß sein wie jene der USA und größer als die aller westlichen Ökonomien zusammen. Indiens Volkswirtschaft wird bis dahin größer sein als jene der USA.

Wie haben die ostasiatischen Staaten diesen Aufstieg in Rekordzeit geschafft? Japan, Südkorea, Singapur und Taiwan verstanden es meisterlich, ihre Arbeitskräfte für Jobs in der neu entstehenden und staatlich geförderten Industrie zu mobilisieren. Die Produktivität stieg. Durch die mit der Industriegesellschaft einhergehende Urba-

Die Einführung von Industrierobotern – zum Nähen, in der Elektronik oder im Fahrzeugbau – bedroht billige, technisch veraltete Arbeitsplätze





In der Wirtschaftsleistung pro Kopf liegen China und Indien weit zurück. Aber ihr absolutes Gewicht bestimmt ihre Rolle in der Weltwirtschaft

nisierung verbesserten sich die Bildungschancen der nachfolgenden Generation. Die Fertigungsmethoden kopierten die Länder Asiens zumeist von den entwickelten Industriestaaten.

Doch das Zeitfenster für diese exportorientierte, industriegestützte Entwicklung schließt sich gerade. Denn auf Industrialisierung folgt – so lehrt es die Wirtschaftsgeschichte – Deindustrialisierung und ein Strukturwandel in der Wirtschaft. In Deutschland war der Höchststand im Jahr 1965 erreicht: 49,2 Prozent aller Beschäftigten arbeiteten in der Industrie, 2017 waren es nur noch 24,1 Prozent. In China betrug dieser Wert auf dem Höhepunkt der Industrialisierung im Jahr 2012 30,3 Prozent, 2016 waren es nur noch 28,8 Prozent. Indien hat den Zenit schon bei 13 Prozent überschritten. Der Ökonom Dani Rodrik spricht in Fällen wie Indien von „vorzeitiger Deindustrialisierung".

Das Beispiel Indien zeigt, wie schwierig es ist, auf den Dienstleistungssektor als Fundament des wirtschaftlichen Aufholprozesses zu setzen. Indien hat es zwar geschafft, eine Nische im IT-Service- und Callcenter-Bereich zu besetzen. Allerdings erfordern solche Jobs oft Fertigkeiten und Kenntnisse, über die nur ein kleiner Teil der Arbeitskräfte verfügt. Indien ist es nicht gelungen, an die wirtschaftlichen Erfolge von Japan, Südkorea, Singapur und China anzuschließen, weder in der Industrie noch bei den Dienstleistungen. Ein großer Teil der Arbeitskräfte auf dem Subkontinent bleibt in der Landwirtschaft oder arbeitet als Tagelöhner.

Die nächste digitale Automatisierungswelle wird den Trend des beschäftigungsfreien Wachstums verstärken – auch in Asien. In Indien entern jeden Monat eine Million junge Leute den Arbeitsmarkt. Vor allem niedrig qualifizierte Arbeitskräfte werden es schwer haben, in Zukunft Jobs zu finden. Was passiert dann mit den rund 300 bis 400 Millionen Menschen, die nach UN-Angaben bis 2050 auf der Suche nach Jobs in die Städte Indiens ziehen werden und dort keine Beschäftigung finden?

In China ist die Lage anders. Die Bevölkerung wächst kaum noch und wird ab 2027 sogar schrumpfen. Dann gerät auch das chinesische Entwicklungsmodell in Turbulenzen. Wenn das Angebot an Arbeitskräften sinkt, steigen die Löhne. Die Arbeitskosten haben sich seit 2002 versechsfacht. Mit der Halbierung der Wachstumsraten von 14 auf – immer noch beachtliche – 7 Prozent zwischen 2007 und 2016 nahm auch der Pool der Wanderarbeiterinnen und Wanderarbeiter ab. In den vergangenen Jahren ist er um etwa 40 Millionen Menschen kleiner geworden; selbst die billigsten Arbeitskräfte werden rarer.

Und das ist noch nicht alles. Künftige Hightech-Produktionen, die gern mit dem Begriff Industrie 4.0 belegt werden, dürften zum sogenannten Backshoring führen – der Rückkehr von Produktionsbetrieben nach Europa oder in die USA. Denn Produkte dieser neuen Generation werden in hochentwickelte „Ökosysteme" eingebettet sein, wie sie in den „alten" Industrieländern gerade entstehen. Gleichzeitig sind nach einer Weltbank-Studie rund 69 Prozent der Arbeitsplätze in Indien durch Automatisierung bedroht, in China gar 77 Prozent.

Die einfachen Industriearbeitsplätze sind besonders gefährdet. Bei den Asean-5-Ländern (Indonesien, Malaysia, Philippinen, Singapur, Thailand) sind es laut einer Schätzung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) 56 Prozent. Auch Europa oder die USA stehen mit den Digitalisierungstrends und der Industrie-4.0-Landschaft vor wahrhaft großen Herausforderungen. In Asien jedoch ist das Entwicklungsmodell der vergangenen goldenen Jahrzehnte gefährdet.

STREIKRECHT

DIE GEGNER DER ARBEITSKÄMPFE

Verweigerung des Streikrechtes und zunehmende Repressionen sind die beiden stärker werdenden Trends, gegen die sich Beschäftigte und ihre Gewerkschaften weltweit wehren.

Menschen haben schon gestreikt, lange bevor das Recht dazu offiziell festgeschrieben wurde. Vor über 3.000 Jahren legten in Ägypten die Arbeiter in den Totenstädten der Pharaonen mehrfach die Arbeit nieder, weil ihre Bezahlung in Form von Getreide ausblieb. Mit Erfolg. Jahrhunderte später entstanden in deutschen Reichsstädten die Gesellenvereinigungen. Sie fungierten als eine Art Arbeitsvermittlung für wandernde Gesellen und konnten Handwerksbetriebe, die ihre Arbeiter schlecht behandelten, „verrufen", das heißt mit Boykott belegen. Davon waren immer wieder ganze Handwerkszünfte einer Stadt betroffen.

Schon bei diesen frühen Arbeitskämpfen vor dem Industriezeitalter kämpften die Werktätigen für bessere Arbeitsbedingungen, für mehr Rechte und eine bessere Bezahlung. Im 19. Jahrhundert wurden Streiks zum wichtigsten Mittel der Arbeiterbewegung, um die Interessen der Werktätigen gegenüber Unternehmen und Staat durchzusetzen. 1873 erreichten die Buchdrucker auf diese Weise in Deutschland einen ersten Tarifvertrag.

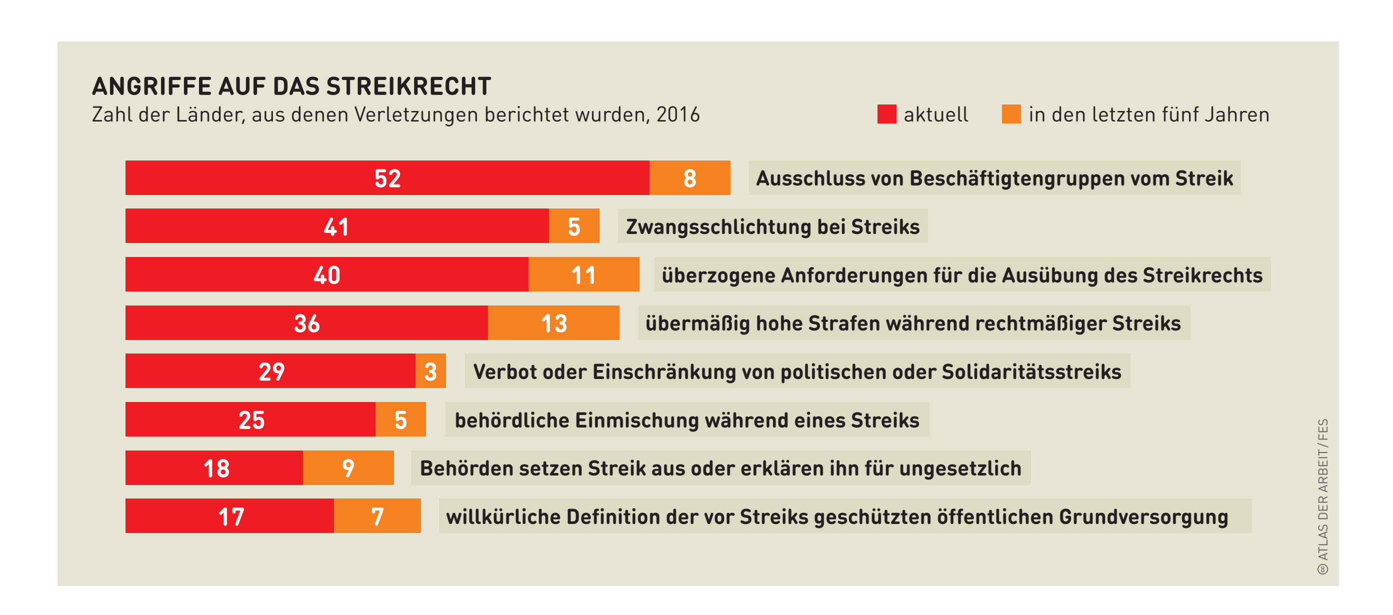
Seit der Industrialisierung wurden Streiks mehr und mehr zu einem Massenphänomen. Das Recht auf Streik existiert in Deutschland erst seit 1918, in einzelnen Gewerbeordnungen allerdings schon früher. International ist es im Übereinkommen Nummer 87 der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) von 1948 garantiert. 187 Staaten haben dem bis heute zugestimmt.

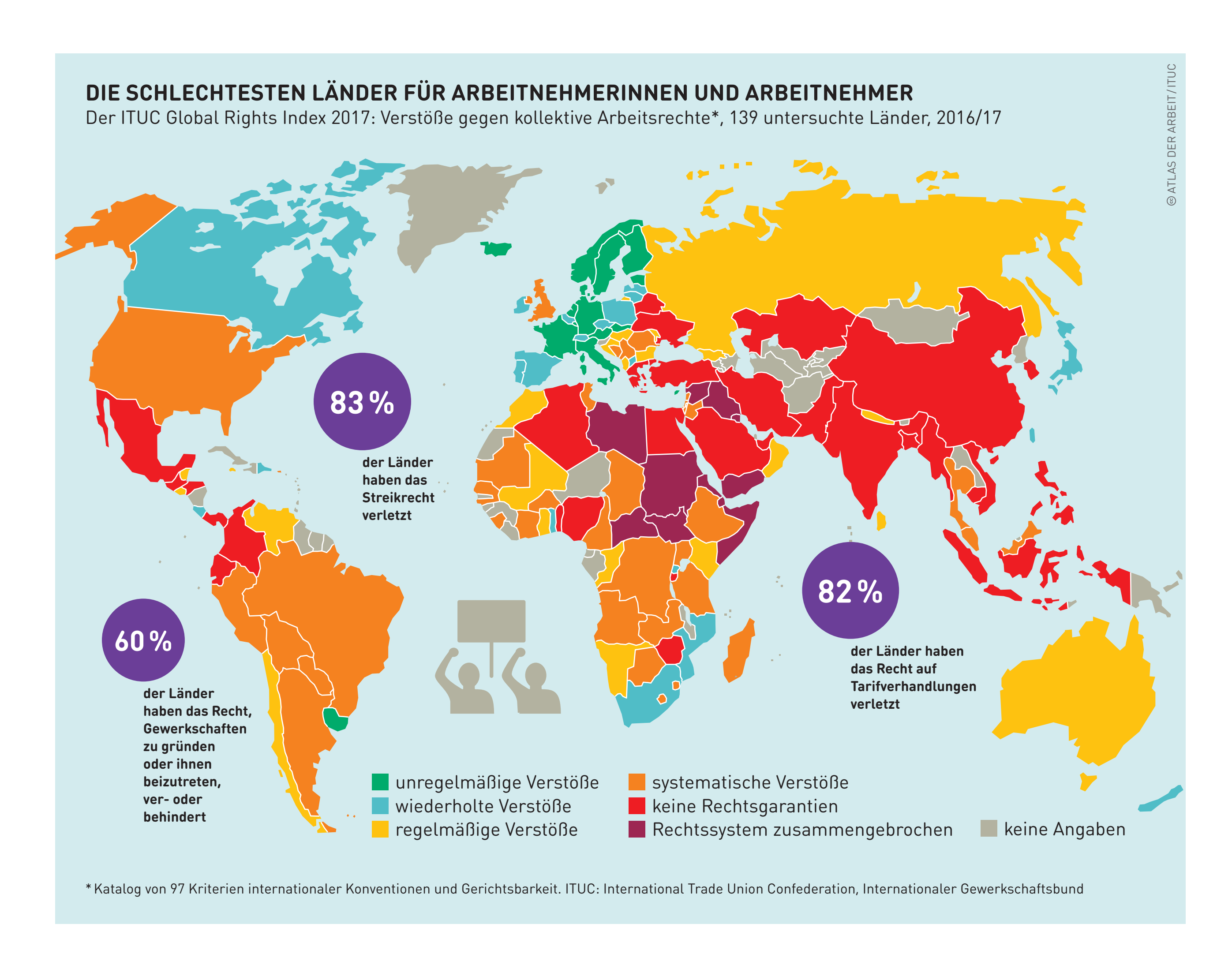
Auf der Internationalen Arbeitskonferenz, der Jahreshauptversammlung der ILO, bestritt jedoch die Arbeitgeberseite im Jahr 2012, dass es überhaupt ein international anerkanntes geschütztes Streikrecht gäbe. Die sich daraus ergebende Kontroverse verhinderte, dass eine Liste von Staaten veröffentlicht wurde, denen schwerste Verletzungen internationaler Arbeits- und Sozialstandards vorgeworfen wurden. Dies bedeutet eine Schwächung des am besten verankerten internationalen Mechanismus, mit Publizität die Weltöffentlichkeit darauf aufmerksam zu machen, wenn das Streikrecht verletzt wird.

In immer mehr Ländern häufen sich außerdem die Fälle, in denen Streiks mithilfe neuer Gesetze ausgehebelt, mit Sanktionen belegt oder verboten werden, wie ein Bericht der Friedrich-Ebert-Stiftung aus dem Jahr 2016 feststellt. Von 119 der dort genannten Länder haben 117 rechtliche Schritte unternommen, die gegen internationale Standards des Streikrechtes verstoßen. Von den 35 OECD-Mitgliedern haben 23 das Recht eingeschränkt. Allein in den vergangenen fünf Jahren haben neun (Australien, Belgien, Kanada, Griechenland, Ungarn, Italien, Norwegen, Spanien und die Türkei) Maßnahmen ergriffen, die Arbeitsniederlegungen einschränken.

Zwei Haupttrends zeichnen sich ab. Erstens wird einigen Arbeitnehmergruppen das Streikrecht verweigert.

Während die Arbeitgeberseite ein international geschütztes Streikrecht bestreitet, nehmen auf nationaler Ebene die Verstöße dagegen zu





60 Länder haben dies mit vagen Kriterien wie „wesentliche Dienste“, „öffentliche Beschäftigte“ und „strategische oder lebenswichtige Einrichtungen“ begründet. Zweitens unterliegen Arbeitnehmer, die immer noch streiken dürfen, zunehmender Repression. Die Behörden können einen Streik aussetzen oder festlegen, dass er illegal ist. Sie können auch zwangsweise Schiedsgerichtsverfahren einleiten, was internationale Standards verletzt. Solche Einmischungen sind sehr weit verbreitet: Sie wurden in 80 Ländern registriert, berichtet die Friedrich-Ebert-Stiftung. In vielen Fällen machen es bürokratische Verfahren und Anforderungen praktisch unmöglich, legal zu streiken.

Andere Methoden sind, fremde Kräfte oder Wanderarbeiter und -arbeiterinnen einzustellen, um Streikende zu ersetzen. Auch werden sie willkürlich entlassen, in Haft genommen, zu hohen Geldstrafen verurteilt, oder sie erfahren Repressionen vonseiten der Polizei und werden bei Gerichten nicht zugelassen. Alles in allem ist es überraschend, dass Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in solchen Ländern immer noch in den Streik treten, um ihre Forderungen durchzusetzen.

Die wachsenden Angriffe auf das Streikrecht tragen dazu bei, die Stärke der Gewerkschaften zu untergraben. Damit wird auch ihr Kampf gegen die zunehmenden Ungleichheit sowie andere wirtschaftliche und soziale Probleme geschwächt. Aber weltweit zeigen Arbeiterinnen und Arbeiter weiterhin bemerkenswerten Mut. Im Jahr 2016 gingen 40.000 Beschäftigte des US-Telekommunikationskonzerns Verizon erfolgreich für sechseinhalb Wochen in den Ausstand und setzten Lohnerhöhungen und bessere Sozialleistungen durch. Im Jahr 2017 streikten Kohlekumpel in Kasachstan für bessere Löhne und Arbeitsbedingungen. Im Jahr 2018 widersetzten sich 130.000 Metallarbeiter in der Türkei einem Streikverbot der Regierung und zwangen die Arbeitgeber zu Lohnerhöhungen.

In mehr als zwei Dritteln aller Länder verstoßen Regierungen gegen Gewerkschaftsrechte oder bleiben untätig, wenn gegen sie verstoßen wird

Jeder Streik ist auch ein Kampf um das Streikrecht – und der ist noch lange nicht vorbei. Angriffe auf das Streikrecht sind Angriffe auf die Demokratie, auf Gleichheit und Gerechtigkeit. Um ihnen entgegenzuwirken, müssen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Bündnisse untereinander, in der Gesellschaft und mit der Wissenschaft stärken. Das ist umso wichtiger, da die Zahl der Arbeitskämpfe seit der neoliberalen Wende der 1980er-Jahre global zunimmt. Seitdem wird das Verhältnis von Arbeit, Kapital und Staat neu verhandelt.

MAXIMAL AUSGEBEUTET

Gewaltsames Festhalten, Menschenhandel, Arbeitslager, Verheiratung wider Willen – was unter „moderne Sklaverei“ zusammengefasst wird, ist weltweit anzutreffen.

Seit die UN-Vollversammlung die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte 1948 verabschiedet hat, ist das Verbot von Sklaverei eine weltweit anerkannte Norm. Trotzdem sind Zwangsarbeit und Menschenhandel bis heute sehr verbreitet. Nach Angaben der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) waren 2016, konservativ geschätzt, weltweit rund 40 Millionen Menschen Opfer moderner Sklaverei, Tendenz steigend. 71 Prozent der Betroffenen sind Frauen, 25 Prozent Kinder.

„Moderne“ Sklaverei gibt es in allen Erdteilen. Was die Gesetzgeber darunter fassen, ist unterschiedlich. Hinzu kommt eine hohe Dunkelziffer. Entsprechend existieren keine zuverlässigen Zahlen. Die ILO-Angaben stützen sich zu einem Großteil auf Interviews und Hochrechnungen der privaten Stiftung Walk Free Foundation des australischen Milliardärs Andrew Forrest, die seit 2013 jährlich einen Global Slavery Index herausgibt. Die Methodik dieser Studien ist dabei umstritten.

Sklavinnen und Sklaven galten früher offiziell als Eigentum. Heute gibt es zwar keine Besitzurkunden mehr, aber die moderne Sklaverei unterscheidet sich strukturell nicht wesentlich von den alten Formen. Die Betroffenen werden gewaltsam festgehalten, ihres freien Willens beraubt und wirtschaftlich ausgebeutet. Einige Forschende weisen darauf hin, dass potenzielle Sklaven heute – anders als früher – nicht knapp, daher also billig sind und die Gewinnspannen höher liegen als Mitte des 19. Jahrhunderts.

Am meisten verbreitet sind Formen von Sklaverei und Zwangsarbeit bei der Rohstoffgewinnung in Bergbau und Landwirtschaft sowie im Dienstleistungssektor. Knapp zwei Drittel der Betroffenen leben in der Region Asien-Pazifik. Die Gefahr, versklavt zu werden, ist jedoch in Afrika am höchsten.

Armut fördert ausbeuterische Arbeitsverhältnisse. Deshalb ist moderne Sklaverei in Indien, wo fast ein Drittel der Bevölkerung in großer Armut lebt, weitverbreitet. Jedes Jahr verschwinden dort Hunderttausende Kinder; die Regierung hat ein Suchportal eingerichtet. Immer wieder vertrauen Landfamilien ihre Töchter und Söhne Menschen an, die ihnen eine leichte Arbeit und eine gute Ausbildung in der Stadt versprechen. Die Mädchen schuften dann oft sieben Tage die Woche als Hausangestellte und werden nicht selten sexuell ausgebeutet. Auch auf Teeplantagen, in Hinterhoffabriken oder als Bettlerinnen und Bettler werden diese Kinder eingesetzt. Und obwohl Schuldknechtschaft in Indien seit 1976 verboten ist, ist sie nach wie vor verbreitet. So leihen sich erkrankte Arme Geld, um Medikamente zu kaufen, und verpfänden dafür ihre gesamte Arbeitskraft. Weil die Zinsen hoch und die Löhne niedrig sind, müssen die Kinder oft mithelfen und die Schulden ihrer Eltern weiter abarbeiten, wenn diese nicht mehr können, und sogar, wenn die Eltern gestorben sind.

In Brasilien wurden zwischen 1995 und 2015 über 50.000 Menschen aus sklavenähnlichen Verhältnissen befreit, in die sie aufgrund von Schuldknechtschaft geraten waren. Doch im Herbst 2017 verabschiedete die Regierung ein Gesetz, das die Definition der Sklavenarbeit aufweicht und so die Kontrolle durch staatliche Inspektionen einschränkt. Schwarze Listen der Unternehmen, die von Sklavenarbeit profitieren, werden nun nicht mehr veröffentlicht.

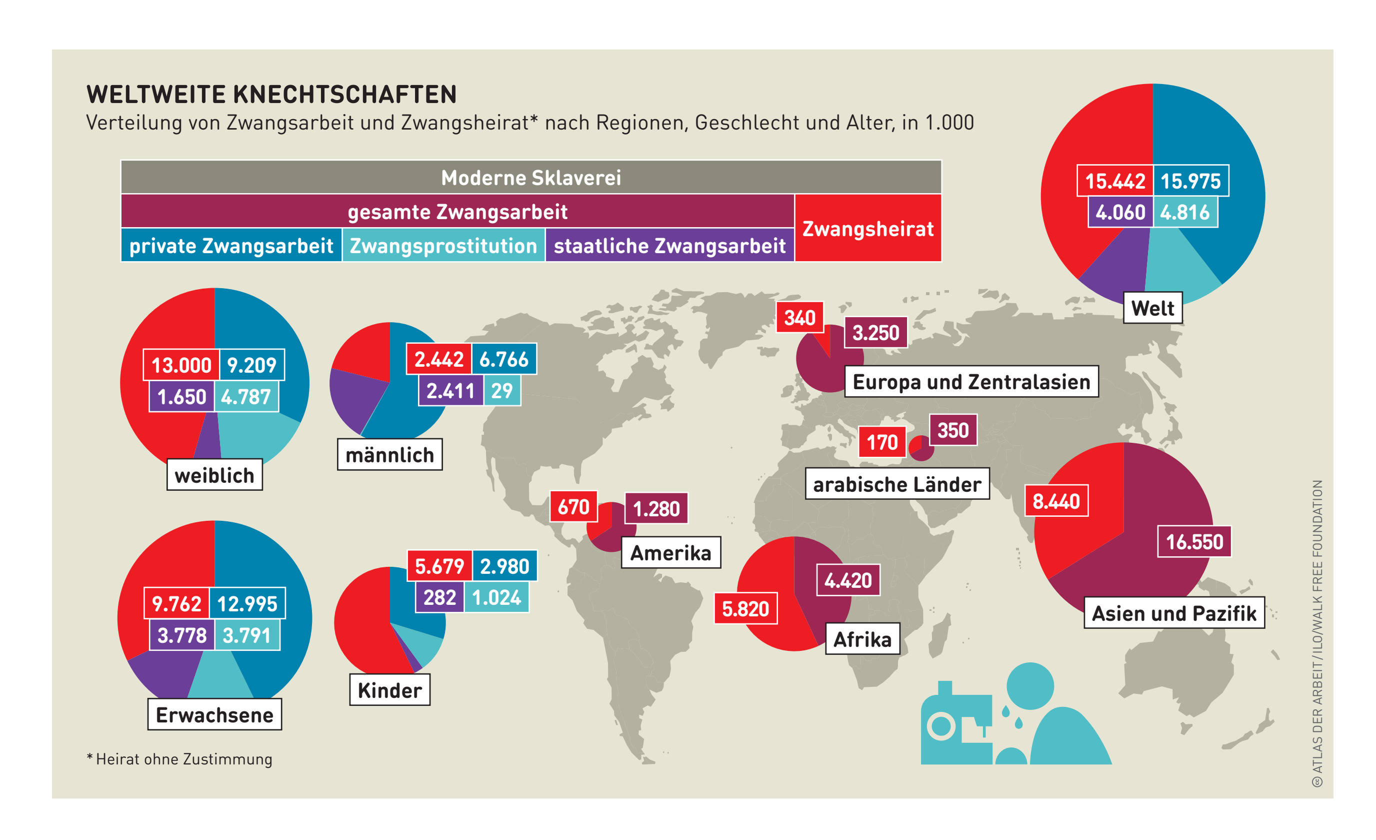
Eine andere Form von Zwangsarbeit findet in den etwa 1.000 chinesischen Arbeitslagern statt, in denen etwa vier Millionen Menschen festgehalten werden. Längst nicht

DIE WIRKSAMSTEN DRUCKMITTEL

Wie Zwangsarbeiter und -arbeiterinnen im privatwirtschaftlichen Sektor gefügig gemacht werden, in Prozent

Druckmittel	Prozent
unter Alkohol/Drogen gehalten	0,9
sexueller Gewalt unterworfen	4,1
Pass oder andere Papiere weggenommen	4,3
Strafen durch Schlaf- oder Essensentzug	5,0
rechtliche Schritte angedroht	5,7
Geldstrafen	6,6
zu weit weg von zu Hause, ohne Schutzort	6,7
bei der Arbeit oder in der Wohnung eingesperrt	6,7
zum Abzahlen von Schulden gezwungen sein	9,1
die Familie bedroht	11,8
körperlicher Gewalt unterworfen	16,4
mit Gewalt bedroht	17,0
Lohn vorenthalten	23,6
Sonstiges	14,5

Aus privater Zwangsarbeit zu flüchten ist in Millionen Fällen kein gangbarer Weg. Die Täter verhindern es mit vielen Mitteln



alle sind Kriminelle, viele sind aus politischen Gründen eingesperrt. Unter härtesten Bedingungen produzieren sie Billigwaren für den internationalen Markt, ackern in der Landwirtschaft oder brechen Erze in Bergwerken. Arbeitsunfälle mit Todesfolge oder schweren Verletzungen kommen häufig vor.

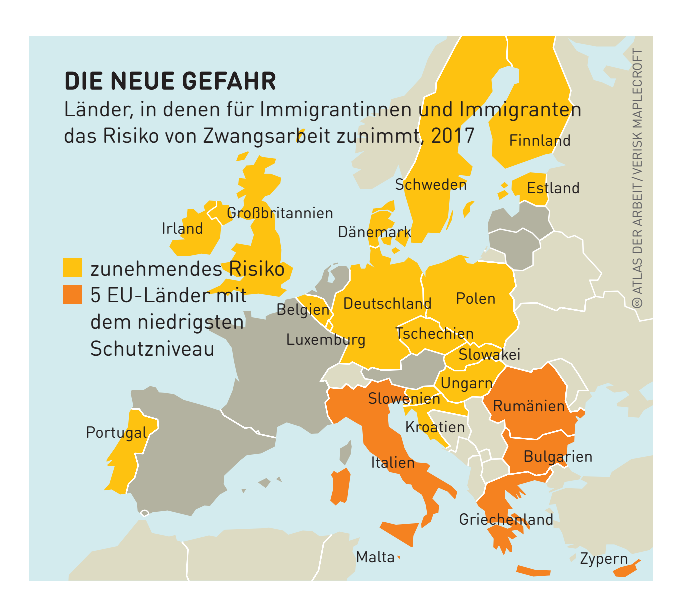
Zahlreiche moderne Sklaven leben außerhalb ihrer Heimatländer. In vielen Fällen versprechen Menschenhändler gute Jobs und organisieren den Transport ins Einsatzland. Dafür verlangen sie horrende Summen. Unterkunft und Verpflegung sind oft so teuer, dass die Zwangsmechanismen ähnlich wirken wie die der Schuldknechtschaft. Hinzu kommt, dass den Migrantinnen und Migranten vielfach die Papiere abgenommen werden und sie ohne Sprachkenntnisse und persönliche Netzwerke schutzlos ihren Ausbeutern ausgeliefert sind. Besonders krass ist die Lage auf Fischereibooten. Kürzlich wurden in Indonesien 600 Männer befreit, die zum Teil jahrelang keinen festen Boden unter den Füßen gehabt hatten.

Ein Sonderfall von Zwangsarbeit stellen Nordkoreanerinnen und Nordkoreaner da, die von ihrer Regierung zum Arbeiten in die ganze Welt geschickt werden, um Devisen zu erwirtschaften. Bewacht von Landsleuten, die auch den Lohn einkassieren, bauen sie Fußballstadien in Katar, nähen Kleidung in chinesischen Fabriken oder fällen Bäume in Russland. Im EU-Land Polen werden sie auf Werften eingesetzt.

In mehreren EU-Ländern häufen sich die Fälle, in denen Eingewanderte zum Opfer von Arbeitsknechtschaft und Menschenschmuggel werden

Billige Arbeitskraft, sexuelle Ausbeutung, Teil einer Strafe – die Motive für die vielen Formen moderner Sklaverei können sich vermischen

Weltweit gibt es schließlich nach ILO-Angaben mindestens 4,8 Millionen Zwangsprostituierte. Fast drei Viertel von ihnen leben in der Region Asien-Pazifik. Auch Deutschland ist ein Glied in der Kette des Menschenhandels, der auf sexuelle Ausbeutung abzielt. Vor allem aus Bulgarien, Rumänien und Nigeria stammen Frauen, die in Bordellen und Wohnungen als Sexarbeiterinnen arbeiten müssen. Sklaverei in einem modernen, erweiterten Sinne – so die Zwangsprostitution mit Freiheitsberaubung und sexueller Ausbeutung – existiert auch hierzulande.



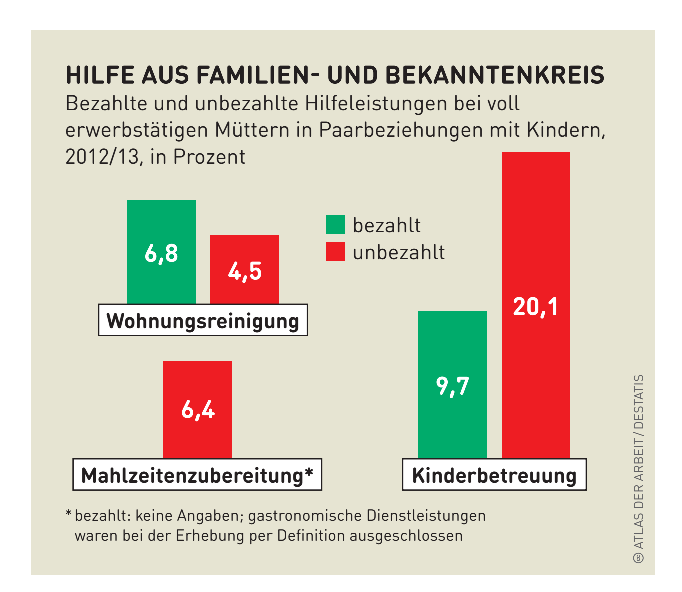
DIE GROSSE VERLAGERUNG

Ehemals unbezahlter Haushalts-, Sorge- und Pflegeaufwand wird immer stärker in bezahlte Arbeit verwandelt. Aber das soll den Staat möglichst wenig kosten.

Die vierköpfige Familie L. in Berlin ist ein Beispiel für die Veränderungen in der modernen Dienstleistungsgesellschaft. Der Vater ist angestellter Architekt, die Mutter arbeitet drei Tage die Woche in einer PR-Agentur. Eines der beiden Kinder geht in die Kita, eines in den Hort. Die Eltern zahlen Kitagebühren und zudem eine Babysitterin, die zweimal in der Woche die Kinder von Hort und Kita abholt. Einmal in der Woche kommt eine Putzfrau für vier Stunden in den Haushalt.

Die 90-jährige Mutter von Frau L. lebt in Stuttgart, ist sehr gebrechlich und vergesslich. Zwar wohnt noch ein Sohn in der Nähe, aber er ist berufstätig und fährt nur einmal in der Woche zu ihr. Seit Kurzem wohnt bei der alten Dame eine Betreuerin aus Polen, die über eine Agentur engagiert wurde. Die Betreuerin hat selbst einen Sohn im Teenageralter im Heimatland, der dort mit seinem Vater und den Großeltern zusammenlebt. Nach drei Monaten wird sie wieder für eine Weile nach Polen zu ihrer Familie gehen.

Die Kleinfamilie in Berlin, die Verwandten anderswo und die privaten Dienstleisterinnen der Familie sind ein Beispiel für die moderne, auch grenzüberschreitende Verteilung der „Care-Arbeit", also der Hausarbeit, Kinder- und Altenbetreuung. Die unbezahlte Care-Arbeit in Deutschland geht zurück – sie wird gewissermaßen in bezahlte Jobs umgewandelt.



Laut der jüngsten Zeitverwendungsstudie des Statistischen Bundesamtes leisteten Frauen 2012/13 in Deutschland gut 20 Prozent weniger unbezahlte Arbeit als 1991/92. Während es damals noch knapp fünf Stunden täglich waren, die Frauen vor allem mit Kinderbetreuung, Altenversorgung, Kochen, Putzen und Einkaufen verbrachten, ist dieser Wert auf knapp vier Stunden gesunken. Bei Männern nahm die unbezahlte Arbeit nur von 165 auf 150 Minuten täglich ab.

Mit einer besseren Verteilung der unbezahlten Arbeit innerhalb eines Paares hat der Rückgang also nichts zu tun. Vielmehr führt ihn der Ökonom Norbert Schwarz vom Statistischen Bundesamt auf drei Gründe zurück: Frauen gehen häufiger einer Erwerbstätigkeit nach, die Zahl der Kinder sinkt und die Arbeiten im Haushalt werden zunehmend automatisiert.

Die Auslagerung von unbezahlter Care-Arbeit aus der Familie in bezahlte Arbeit etwa in Kitas hat nicht zuletzt wirtschaftliche Gründe. Durch den demografischen Wandel können es sich die westlichen Gesellschaften nicht mehr leisten, in der Arbeitswelt auf Frauen, insbesondere auf gut ausgebildete, zu verzichten. Was in den 1950er- und 1960er-Jahren noch üblich war, gilt heute als gigantische Verschwendung menschlicher Arbeitskraft. Gleichzeitig soll es den Frauen möglich sein, trotz Erwerbsarbeit mehrere Kinder zu bekommen.

Die Politik legt dabei Wert darauf, die Kosten für die bezahlte Care-Arbeit, die aus Steuern oder Beiträgen finanziert werden müssen, möglichst niedrig zu halten. Meist sind es wieder Frauen, die als Erzieherinnen oder Pflegerinnen arbeiten. Sie sind gewerkschaftlich wenig bis nicht organisiert. Ohnehin wird gegen Streikende im Care-Bereich gerne der moralische Vorwurf erhoben, damit die Schwachen zu schädigen. Das wichtigste Druckmittel, das die bezahlten Dienstkräfte haben, ist der Bedarf an ihrer Arbeitskraft. Aber sogar die Politik wird aktiv. Der Mangel an Pflegenden erfordert Verbesserungen bei den Löhnen. Tarifliche Entgelte sollen also in der Pflege künftig möglichst flächendeckend gelten. Das ist ein Ziel der Politik von CDU/CSU und SPD.

Sich privat von unbezahlter Care-Arbeit freizukaufen ist teuer und funktioniert vielerorts nur aufgrund des internationalen Lohngefälles. Die ost- und mitteleuropäischen „Live-in"-Betreuerinnen und -Betreuer für Pflegebedürftige zum Beispiel sind gewissermaßen die

Höhere Lebenserwartung, mehr Frauenarbeit – möglich, dass ältere Familienangehörige den Berufstätigen mit Kindern künftig stärker helfen

ARBEITSPLATZ IM PRIVATHAUSHALT
Beschäftigung von Haushaltshilfen, Verteilung nach Bundesländern, 2016

Gesamtanteil, in Prozent
regelmäßig gelegentlich

rechtlicher Status, Anzahl in Tausend, 2016
47 sozialversichert im Haushalt beschäftigt
303 angemeldete Minijobs
2.967 nicht angemeldet

11,5 Schleswig-Holstein
12,11 Nordrhein-Westfalen
14,57 Niedersachsen
10,13 Hessen
2,78 Sachsen-Anhalt
4,79 Mecklenburg-Vorpommern
2,8 Brandenburg
4,65 Thüringen
4,85 Sachsen
7,85 Bayern
10,22 Rheinland-Pfalz
9,78 Saarland
10,83 Baden-Württemberg
7,63 Berlin
10,22 Bremen
13,86 Hamburg

Von der Umfrage für das Sozioökonomische Panel (SOEP) erfasst sind Hilfen u. a. für Reinigung, Haushaltsführung, Kinderbetreuung, Alten- und Krankenpflege sowie Gartenarbeit.

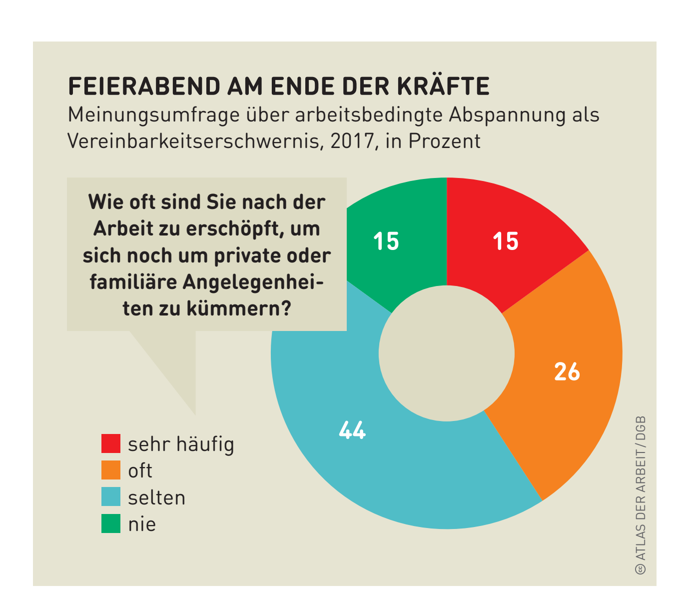
Haushaltshilfen erledigen oft den Care-Bedarf von Älteren, Familien und Einpersonenhaushalten – umso mehr, je höher das Haushaltseinkommen ist

globalisierte Version des alten Modells, nach dem die Haushaltshilfen mit im Arbeitgeberhaushalt wohnten.

Am Ende geht es immer um die öffentliche oder private Finanzierung der umgewandelten, ehemals unbezahlten Care-Arbeit – und deren Grenzen. Bei der Pflege ist das offensichtlich. Im Unterschied zur Kinderbetreuung wird die unbezahlte Pflege durch Angehörige politisch beworben – die Pflegeversicherung soll die Angehörigen möglichst nur unterstützen. Das ist kein Wunder, denn eine vollstationäre Pflege ist teuer. Oft muss das Sozialamt bei der Finanzierung einspringen.

Freiwilligendienste können die unbezahlte Care-Arbeit durch Angehörige nicht ersetzen. Denn Freiwilligenarbeit kann nur begrenzt verpflichtend und verlässlich sein. Gemäß der Zeitverwendungsstudie ist die Quote für ehrenamtliches Engagement und Freiwilligendienste in den zehn Jahren zwischen 2001/02 und 2012/13 sogar um fünf Prozentpunkte zurückgegangen. Diese Zahl steht etwas im Widerspruch zum „Freiwilligensurvey 2014“ des Deutschen Zentrums für Altersfragen (DZA). Dieser verzeichnete eine steigende Engagementquote von zuletzt 43,6 Prozent. Der Survey schloss aber auch etwa Singen im Kirchenchor als Freiwilligenarbeit mit ein.

Der Bedarf an bezahlter Betreuungsarbeit, ob in Kitas oder in der Pflege, wird künftig eher zunehmen. Wohlhabende Jüngere gegen bedürftige Ältere? Es wird zu einer wichtigen Verteilungsfrage, wer sich bei knappem Angebot an Arbeitskräften die bezahlte Care-Arbeit weiterhin leisten kann.



Ungleiche Verteilung der Hausarbeit macht die Müdigkeit aus berufsbedingtem Stress und ungeliebter Arbeit noch schlimmer

GRUNDEINKOMMEN

VIELE BEDINGUNGEN IM LAND DER FREIHEIT

Ist es wünschenswert, ist es finanzierbar? Bislang ist seriös nicht beantwortet, wie Erwerbsarbeit und Einkommen gesellschaftsweit entkoppelt werden könnten.

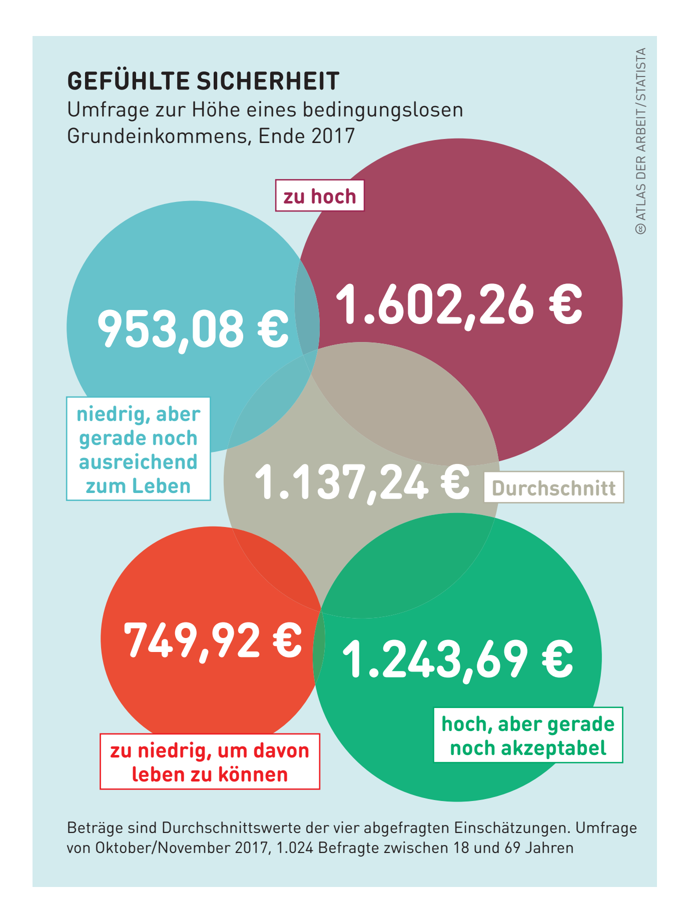
Die Teilhabe am Erwerbsleben ist grundlegend, um die materielle Existenz zu sichern. Zwar wird diese Kopplung von Erwerbstätigkeit und Lebensunterhalt, von Lohnarbeit und Einkommen durch den Sozialstaat gelockert, doch nicht aufgehoben. So erhalten Menschen unter bestimmten Bedingungen auch dann ein Einkommen, wenn sie nicht arbeiten – weil sie krank, alt oder arbeitslos sind. Die Sozialversicherungen leisten ihnen aber nur dann einen Lohnersatz, beispielsweise Renten, Arbeitslosen- oder Krankengeld, wenn sie zuvor einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgegangen sind und Beiträge eingezahlt haben.

Im Fall von Bedürftigkeit besteht ein Anspruch auf eine Grundsicherungsleistung, die das sozialkulturelle Existenzminimum abdecken soll. Bedürftigkeit heißt, dass das Erwerbseinkommen oder die Lohnersatzleistung nicht einmal die Höhe des Existenzminimums erreicht und aufgestockt werden muss. Angerechnet werden sämtliche Einkommen des Haushalts, und vorausgesetzt wird, dass die Menschen bereit sind zu arbeiten. Fehlt diese Bereitschaft, werden Sanktionen verhängt oder sogar die Leistungen gestrichen.

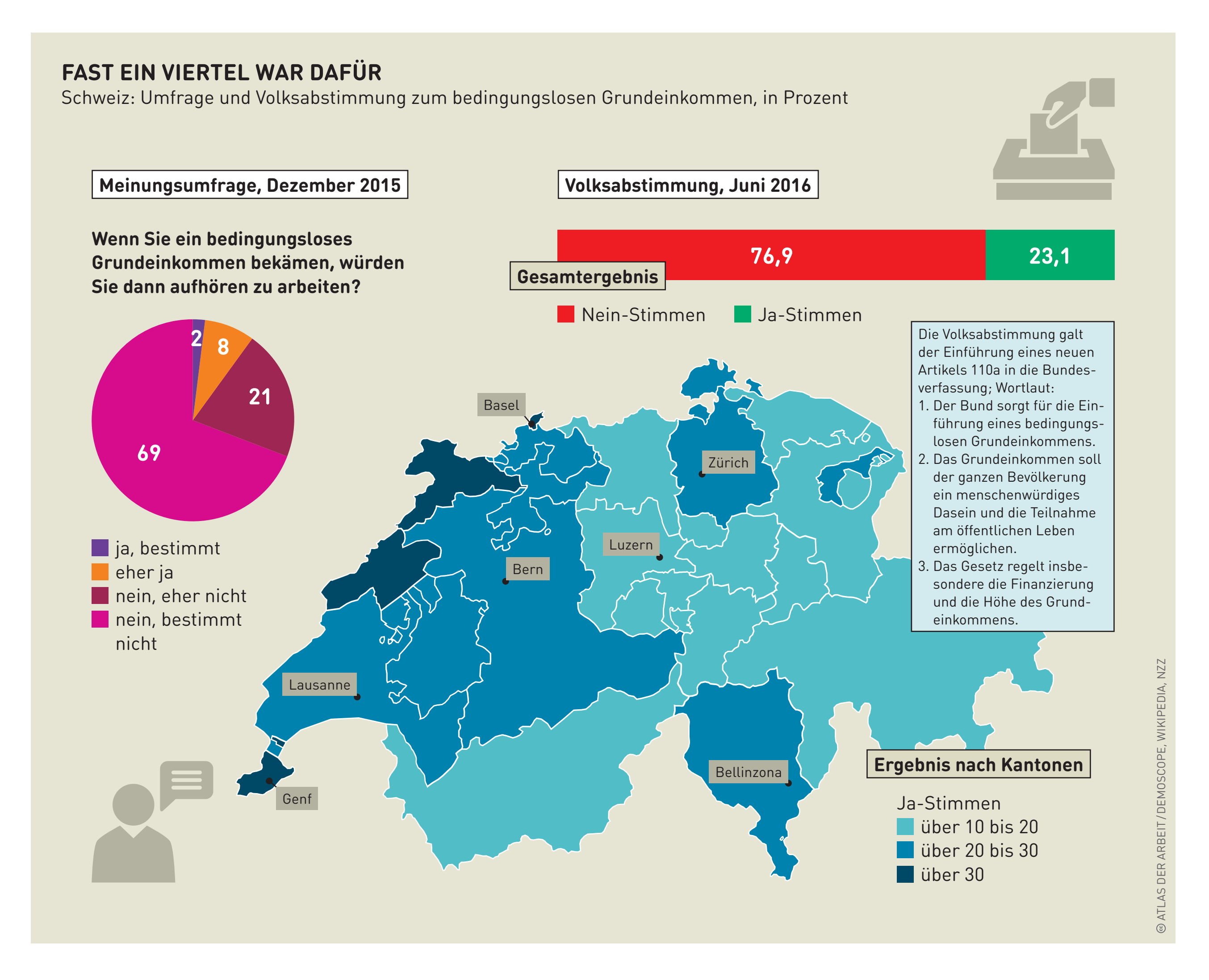
Dieses mit der Erwerbsarbeit verknüpfte Sozialstaatsmodell steht seit Jahren in der Kritik. Gegenentwürfe machen die Runde. Besonders radikal ist die Forderung nach einem bedingungslosen Grundeinkommen (BGE). Es ist eine steuerfinanzierte Geldleistung, die allen Bürgern zusteht und keinerlei Bedingungen oder Gegenleistungen voraussetzt. Das BGE wird allen gezahlt, unabhängig von der Höhe des Einkommens und der Bereitschaft zu arbeiten. Erwerbsarbeit und Einkommen sind grundsätzlich entkoppelt.

Dieses Konzept fasziniert und begeistert viele Menschen. Das Recht auf ein auskömmliches und repressionsfreies Einkommen ermögliche Freiheit und Individualität jenseits der Zwänge einer fremdbestimmten Lohnarbeit. Das Grundeinkommen könnte auch dem Verlust von Arbeitsplätzen und Massenarbeitslosigkeit den Schrecken nehmen. Da das Grundeinkommen eine Alternative zur Erwerbsarbeit ist, würde – so die Argumentation – die Nachfrage nach raren Arbeitsplätzen sinken. Zugleich eröffneten sich Möglichkeiten, statt Erwerbsarbeit ehrenamtliche, künstlerische oder familiäre Tätigkeiten auszuüben. Da alle Bürgerinnen und Bürger diese Pauschalleistung empfangen würden, gäbe es keine Armut mehr.

Die Frage ist allerdings, ob diese Ziele wirklich mit dem BGE erreicht werden können. Eine entscheidende Frage ist dabei, wie hoch das Grundeinkommen sein soll. So nennen Verfechter eines „emanzipatorischen" BGE eine Orientierungsgröße von 1.000 Euro. Doch dies ergäbe bei gut 82,5 Millionen Einwohnerinnen und Einwohnern Ausgaben von fast einer Billion Euro pro Jahr. Zum Vergleich: Das gesamte Volkseinkommen erreicht einen Wert von etwa 2,3 Billionen Euro, und die Summe aller Sozialausgaben beziffert sich auf 920 Milliarden Euro. Angesichts dieser Größenordnungen liegt es nahe, dass neo-



Knapp 1.140 Euro, etwa 20 Prozent über dem Existenzminimun, sollte es als bedingungsloses Grundeinkommen geben, meinen die Deutschen



Im urbanen und industriell geprägten Norden und Westen der Schweiz erhielt das bedingungslose Grundeinkommen die meisten Ja-Stimmen

liberale Verfechter eines BGE den Betrag wesentlich niedriger ansetzen – etwa bei 500 Euro, deutlich unterhalb der gegenwärtigen Grundsicherung. Dann allerdings könnte weder von einer umfassenden Armutsvermeidung noch von einer Alternative zur Erwerbsarbeit die Rede sein. Die Betroffenen müssten Geld hinzuverdienen.

Da sich das zur Verteilung stehende Volkseinkommen nicht plötzlich um eine Billion Euro erhöht, müsste es zwingend durch Leistungskürzungen auf der einen und drastische Steuererhöhungen auf der anderen Seite gegenfinanziert werden. 90 Milliarden Euro würden gespart, wenn die bisherigen Grundsicherungssysteme wegfielen. Aber das würde keineswegs ausreichen. Weitreichende Einschnitte in das soziale Netz träfen die Empfängerinnen und Empfänger sozialstaatlicher Leistungen, etwa von Kranken- und Rentenversicherung. Auch Kürzungen bei den sozialen Beratungs-, Hilfs- und Dienstleistungen wären fatal. Denn auch sie helfen, Armut und soziale Ausgrenzung zu vermeiden.

Eine höhere Einkommensteuer würde bedeuten, dass die neben dem BGE erzielten Erwerbseinkommen durch hohe Steuersätze belastet würden. Es käme zu einem Paradox: Zwar erhalten auch jene das Grundeinkommen, die aufgrund ihres Erwerbseinkommens diese Zahlung überhaupt nicht brauchen. Über hohe Steuerabzüge wird der Betrag im nächsten Schritt aber wieder „einkassiert“. Je attraktiver das Grundeinkommen als Alternative zur Erwerbstätigkeit wäre, desto stärker würden die Belastungen bei denjenigen ausfallen, die als Erwerbstätige und Bezieherinnen oder Bezieher von Erwerbseinkommen Steuern abführen müssen.

Es ist schwer abzuschätzen, wie viele Menschen nur vom BGE leben würden und sich vom Arbeitsmarkt temporär oder dauerhaft zurückzögen. Doch alle, die per Umverteilung staatliche Transfers erhalten und sich davon Güter und Dienstleistungen kaufen, leben von der Arbeit der anderen. Auf der individuellen Ebene ist dieser Abkopplungs- und Umverteilungsprozess möglich und notwendig; er ist die Voraussetzung eines jeden Sozialleistungssystems. Da aber Erwerbsarbeit notwendig ist und bleibt, um eine hohe Wertschöpfung zu erreichen sowie den Sozialstaat zu finanzieren, sind alle Konzepte einer prinzipiellen Entkoppelung von Erwerbsarbeit und Einkommen letztlich unrealistisch.

FAULHEIT

„FALLENDES MINIMUM" AN ARBEIT

In Müßiggang zu leben war immer eine elitäre Idee. Heute geht es um Arbeitszeitverkürzung und Work-Life-Balance.

Es ist die vielleicht bekannteste Anekdote aus der Antike. Als Alexander der Große in Korinth weilt, um von dort einen Feldzug gegen die Perser anzuführen, machen ihm die Honoratioren der Stadt, Staatsmänner und auch Philosophen die Aufwartung. Einer allerdings entzieht sich dem Rummel: Diogenes von Sinope. Da geht Alexander zu dem berühmten Philosophen, der sich auf einem Platz ausruht. Als er ihn grüßt und fragt, womit er ihm dienen könnte, antwortet Diogenes nur kurz: „Geh mir doch ein wenig aus der Sonne!"

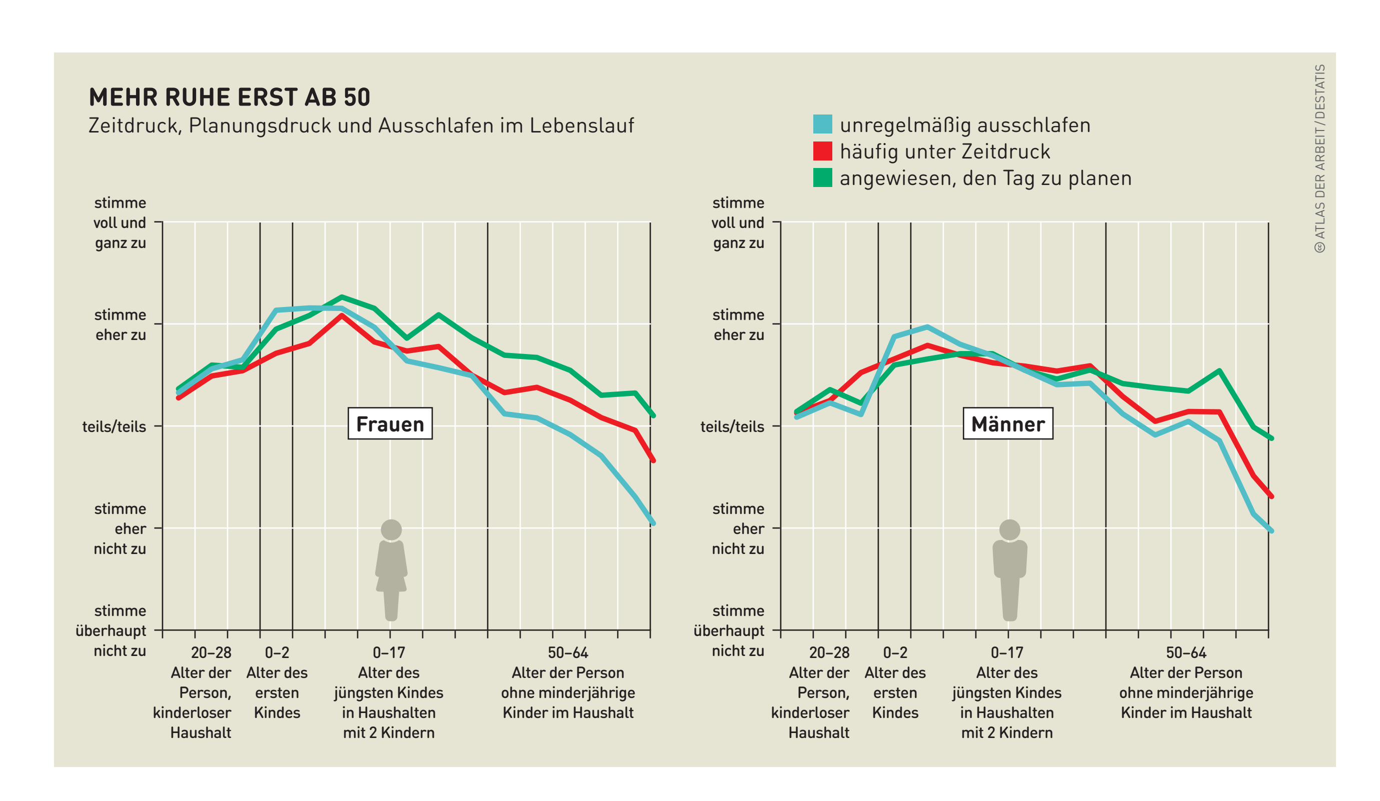
Diese Anekdote zeugt von Philosophie in Aktion. Diogenes wirbt plakativ für seine Idee der Bedürfnislosigkeit. Denn nur sie ließe den Menschen frei sein, frei von Konventionen oder gesellschaftlichen Zwängen. Nicht erst heutzutage irritiert diese Vorstellung. Antike Philosophen wie Platon hielten wenig davon. Friedrich Nietzsche warf Diogenes sogar vor, mit der Forderung nach Bedürfnislosigkeit das „wichtigste Heilmittel gegen alle sozialen Umsturzgedanken" zu liefern.

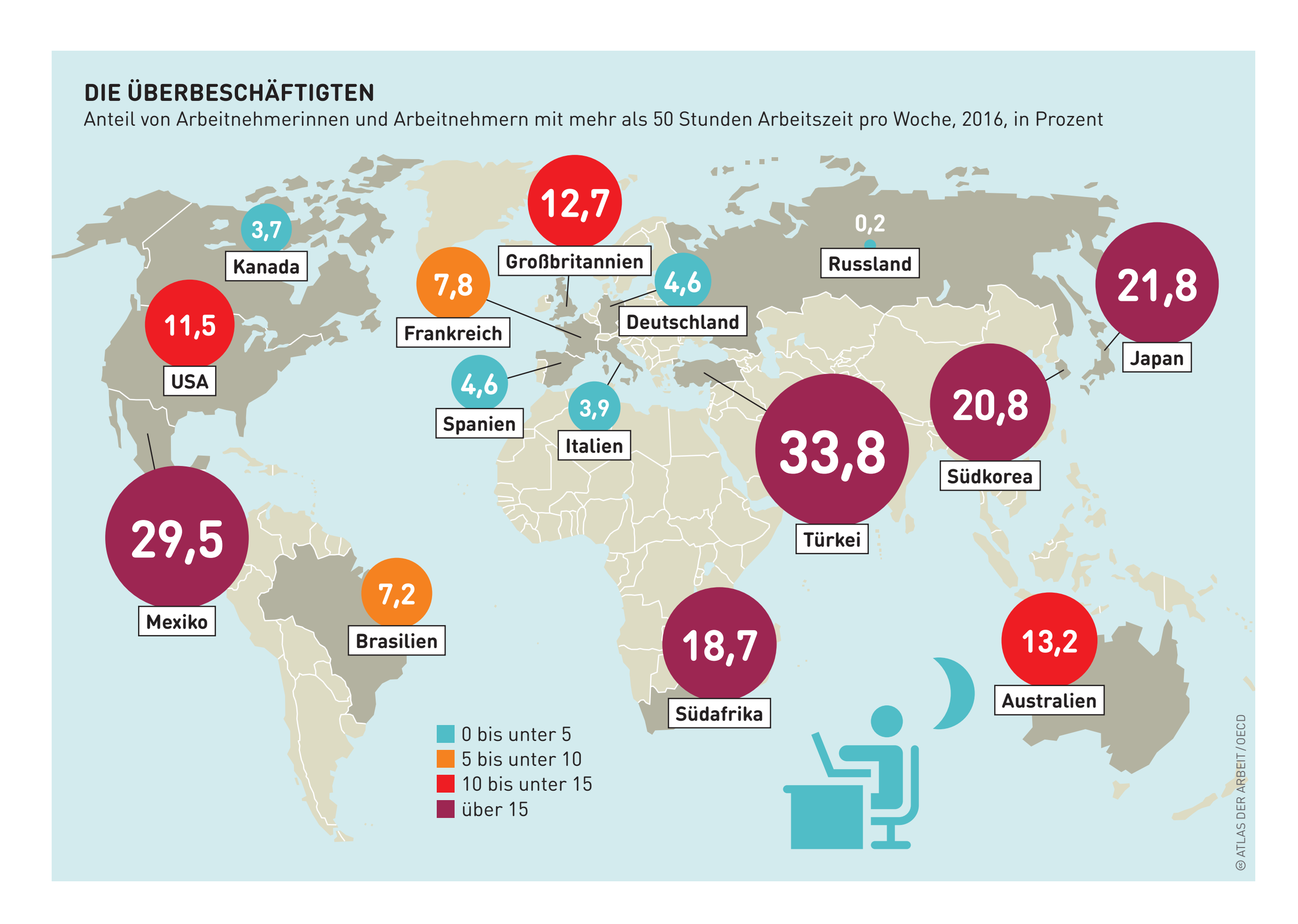
Doch damit tut er Diogenes Unrecht. Dessen Philosophie war seinerzeit durchaus subversiv und kann bis heute als Plädoyer für Müßiggang gelesen werden. Diogenes ist gewissermaßen der Vordenker für alle Forderungen nach dem Recht auf Faulheit oder aller Konzepte zur Entschleunigung des Lebens und Arbeitens. Er hat über die Jahrhunderte zahllose Denker und Schriftsteller inspiriert.

Anatole France glaubte, dass Arbeit etwas Unnatürliches sei, die Faulheit dagegen göttlich. Als der junge Vladimir Nabokov in der Schule einen Aufsatz zum Thema Faulheit schreiben musste, gab er ein leeres Blatt ab. Sollten sich doch andere abmühen, um etwas Kluges übers Faulenzen zu schreiben. Ja, wirkliches Glück ohne Müßiggang sei unmöglich, glaubte Anton Tschechow. Und Friedrich Schlegel schließlich forderte, man solle das Studium des Müßiggangs nicht so sträflich vernachlässigen, sondern es zur Kunst und Wissenschaft, ja Religion bilden!

Doch so schön und überzeugend Dichter und Philosophen die Bedeutung des Müßiggangs oder der Faulheit skizzierten, es war eine elitäre Idee. Ihre Umsetzung blieb denen vorbehalten, die es sich leisten konnten, weil andere die Arbeit machten, sei es in den frühen Sklavengesellschaften oder später als „Lohnsklaven" (Rosa Luxemburg) in den frühkapitalistischen Gesellschaften. Schon

Nach den Selbsteinschätzungen liegt die Alltagsbelastung von Frauen im Lebensverlauf fast durchgehend über der von Männern





In vielen Ländern leisten große Teile der Belegschaften Überstunden – freiwillig oder auf Druck, bezahlt oder nicht

der Frühsozialist Henri de Saint-Simon kritisierte Anfang des 19. Jahrhundert die „Klasse der Müßiggänger" aus Adligen, bürgerlichen Rentiers und Geistlichen. Er stellte ihnen die „industrielle Klasse" gegenüber.

Karl Marx ging in „Grundrisse der Kritik der politischen Ökonomie" (1858) weiter. Für die Gesellschaft gehe es darum, die Arbeitszeit „auf ein fallendes Minimum zu reduzieren, und so die Zeit aller frei für ihre Entwicklung zu machen". Denn der wirkliche Reichtum sei die entwickelte Produktivkraft aller Individuen. Bei Marx taucht sogar der Gedanke der „Selbstverwirklichung" des Individuums auf. Doch sie wird für ihn mit einer Tätigkeit erreicht, die einen „produktiven und schöpferischen Charakter" annimmt. Kurzum: Freie Zeit ist nicht bloß Zeit der Nichtarbeit, sondern Zeit für „höhere Tätigkeit", wissenschaftliche oder künstlerische, um das Individuum voll zu entwickeln.

Diese Vorstellung war kein Wunder. Faulheit oder Müßiggang waren außerhalb der Eliten noch immer verpönt, wie Sprichwörter dokumentieren, die wir bis heute gut kennen: „Müßiggang ist aller Laster Anfang" oder „Wer arbeitet, tut Gutes. Wer faulenzt, stiehlt dem lieben Gott die Zeit". Hier scheint unverkennbar die protestantische Ethik durch, die schließlich den Kapitalismus befeuert – und letztlich auch von Marx nicht infrage gestellt wird.

Bemerkenswerterweise ist es dann sein Schwiegersohn Paul Lafargue, der nicht nur die kapitalistische Moral als „jämmerliche Kopie der christlichen Moral" geißelt, sondern obendrein feststellt: „Zwischen Kapital und Arbeiterbewegung gab es fast immer die grundsätzliche Übereinstimmung, dass die Leute schaffen müssen." Er will stattdessen das Recht auf Arbeit durch ein Recht auf Selbstbestimmung – ein „Recht auf Faulheit", wie er seine Schrift nennt – ersetzen. Als maximale Arbeitszeit schweben ihm drei Stunden am Tag vor. Mit der Dividende der Mechanisierung würde sich das finanzieren lassen.

Lafargues ökonomische Utopie entfaltet seinerzeit keine große Wirkung. Doch über Arbeitszeit, Muße und Selbstbestimmung wird seitdem zumindest in den westlichen Gesellschaften immer wieder diskutiert. In der Tat haben Gewerkschaften durchgesetzt, dass die Arbeitszeit kontinuierlich reduziert wurde und die Vereinbarkeit mit dem Privatleben, die Work-Life-Balance, heute entschieden besser ist als je zuvor. Das verleiht den Arbeitenden eine größere Autonomie. Allerdings dient sie oft dazu, möglichst fit zu bleiben, um den sich verdichtenden Arbeitsprozessen gewachsen zu sein. Müßiggang bleibt letztlich eine ferne Utopie, oder um es in den Worten des Dichters Alfred Polgar zu sagen: „Arbeit ist das, was man tut, um es – Zielpunkt im Unbewussten – einmal nicht mehr tun zu müssen."

AUTORINNEN UND AUTOREN, QUELLEN VON DATEN, KARTEN UND GRAFIKEN

10–11 GESCHICHTE: VON DER PLAGE ZUR BERUFUNG von Daniel Haufler
S. 10: DGB-Index Gute Arbeit. Der Report 2017. Schwerpunkt: Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben, S. 21, https://bit.ly/2zJXYxw. **S. 11:** Kluge, Etymologisches Wörterbuch der deutschen Sprache, Berlin 2011. Rey, Dictionnaire historique de la langue francaise, Paris 2012. Oxford English Dictionary, London 1993. Vasmer, Russisches Etymologisches Wörterbuch, Sankt Petersburg 1996. Indo-European Lexicon, https://bit.ly/2HTFsFb. Wiktionary, https://en.wiktionary.org/.

12–13 ARBEITSMARKT: SCHNELLER WANDEL von Wilhelm Adamy **S. 12:** Glossar der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, https://bit.ly/2F4qtVA. **S. 13 o.:** Destatis, Eckzahlen zum Arbeitsmarkt 2007, 2012 und 2017, https://bit.ly/2HOdiv7. Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen, Aktive Arbeitsmarktpolitik, https://bit.ly/2Hfu1q8. O-Ton Arbeitsmarkt, Arbeitsmarktpolitische Förderung, https://bit.ly/2J9oamQ. **S. 13** u.: Destatis, Qualität der Arbeit. Geld verdienen und was sonst noch so zählt. 2017, S. 33, https://bit.ly/2eKxZOw.

14–15 EINKOMMEN: IM KAMPF UM BRANCHENTARIFVERTRÄGE von Reinhard Bispinck **S. 14:** DGB-Verteilungsbericht 2017, S. 43, https://bit.ly/2JdwfqF. **S. 15 o.:** IAQ-Report 6/2017, Niedriglohnbeschäftigung 2015, S. 3, https://bit.ly/2qLpyVQ. **S. 15 u.:** WSI-Verteilungsbericht 2017, https://bit.ly/2Hg6DNc.

16–17 GEWERKSCHAFTEN: VERHANDELN BIS ZUM STREIK von Reinhard Bispinck
S. 16: WSI-Tarifarchiv, Tarifbindung, https://bit.ly/2qNigRB. **S. 17 o.:** DGB, Mitgliederzahlen 2017, https://bit.ly/2qORV4R. **S. 17 u.:** Destatis, Qualität der Arbeit. Geld verdienen und was sonst noch zählt. 2017, S. 54, https://bit.ly/2eKxZOw. Schätzung 2017: WSI-Pressedienst, 22.03.2018, https://bit.ly/2GRL6XK.

18–19 ARBEITSLOSIGKEIT: WEITERBILDUNG WÄRE WIRKSAM von Johannes Jakob
S. 18: BA, Karten zu Eckwerten der Arbeitslosigkeit und der Grundsicherung, https://bit.ly/2zrxEbD. **S. 19 o.:** BA, Jährliche Zeitreihen zum Arbeitsmarkt in Deutschland, https://bit.ly/2qLzYoq. **S. 19 u.:** IAB-Kurzbericht 21/2017, https://bit.ly/2F2A8fB.

20–21 ATYPISCHE ARBEIT: ENDE DER NORMALITÄT von Frank Meissner
S. 20: Destatis, Statistisches Jahrbuch 2017, S. 358, https://bit.ly/2e9NNE6. **S. 21 o.:** Böckler Impuls 9/2017, Atypische Beschäftigung. Neuer Höchststand. https://bit.ly/2qOSwEc. **S. 21 u.:** DGB, klartext 32/2017, https://bit.ly/2qOv1KU.

22–23 DEMOGRAFIE: WAS DIE ZUKUNFT BRINGT von Johannes Jakob **S. 22:** Destatis, 13. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung für Deutschland, https://bit.ly/2K1VBJ7. **S. 23:** siehe S. 22, eigene Berechnungen. Destatis, Registrierte Arbeitslose, https://bit.ly/1nVhAod. Nettoerwerbsquote: Eurostat, Employment rate by sex, age group 20-64, Serie [t2020_10], https://bit.ly/2HOdmem.

24–25 ARBEITSZEIT: PER HALBTAGSJOB ZU UNBEZAHLTEN ÜBERSTUNDEN von Yvonne Lott **S. 24:** Destatis, Pressemitteilung Nr. 21 vom 18.01.2018, https://bit.ly/2JYypLX. **S. 25 o.:** DGB-Index Gute Arbeit. Der Report 2017. Schwerpunkt: Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben, S. 21, https://bit.ly/2zJXYxw. **S. 25 u.:** siehe S. 24.

26–27 JUGEND: GUTE AUSBILDUNG IST ALLES von Manuela Conte und Matthias Anbuhl
S. 26: BIBB, Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2017, S. 6. **S. 27 o.:** BIBB, Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2017, S. 20, https://bit.ly/2F4z8r7. Jugendarbeitslosenquoten, https://bit.ly/2HfyAVk. **S. 27 u.:** BMBF, Berufsbildungsbericht 2018, S. 51, https://bit.ly/2HOJKxi.

28–29 RENTE: RECHNUNG FÜRS LEBEN von Ingo Schäfer und Markus Hofmann
S. 28: DRV, Rentenversicherung in Zeitreihen, Oktober 2017, S. 259, https://bit.ly/2pfbBhj. **S. 29 o.:** Eigene Darstellung nach einer Vorlage der Prognos AG/GDV. **S. 29 u.:** DGB-Index Gute Arbeit. Der Report 2017. Schwerpunkt: Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben, S. 23, https://bit.ly/2zJXYxw.

30–31 FRAUEN: VIELE GRÜNDE FÜR DIE UNGLEICHSTELLUNG von Anja Weusthoff und Mareike Richter **S. 30:** WSI, Kinderbetreuung, 2016, https://bit.ly/2F5wr8O. DGB-Index Gute Arbeit. Der Report 2017. Schwerpunkt: Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben, S. 12, https://bit.ly/2zJXYxw. **S. 31:** Destatis, Verdienste auf einen Blick, 2017, S. 19, https://bit.ly/2phHo28.

32–33 FINANZKRISEN: KAPITALISMUS FORDERT KONSUM von Ulrike Herrmann
S. 32: inequality.org, Income inequality, https://bit.ly/2tOnBb1. Emmanuel Saez, Striking it Richer: The Evolution of Top Incomes in the United States, UC Berkeley, https://bit.ly/2zVC8oT. Wikipedia, List of largest daily changes in the Dow Jones Industrial Average, https://bit.ly/1IZKMhE. **S. 33:** ILO, Global Wage Report 2014/15, https://bit.ly/15Sosrq.

34–35 DIGITALISIERUNG: WENN MASCHINEN STÜRMEN von Oliver Suchy **S. 34:** DGB-Index Gute Arbeit, Verbreitung, Folgen und Gestaltungsaspekte der Digitalisierung in der Arbeitswelt, S. 11, https://bit.ly/2JeIaVd. **S. 35:** DGB-Index Gute Arbeit, Arbeitshetze und Arbeitsintensivierung bei digitaler Arbeit, https://bit.ly/2F4xG8a.

36–37 WELT DER ARBEIT: DAS ZIEL: SICHERER LOHN UND MENSCHENWÜRDIGES LEBEN von Frank Zach **S. 36:** Inequality-adjusted Human Development Index (IHDI), 2015, http://bit.ly/2zfDOYx. World Economic Outlook (WEO) database, http://bit.ly/2hFozSV. **S 37:** Vienna Institute of Demography (VID), Global Migration Data Sheet 2005–2010, publ. 2013, http://bit.ly/1jXmIBh.

38–39 EU-MIGRATION: TÜR AUF FÜR DIE NACHBARN von Béla Galgóczi **S. 38:** 2016 Annual Report on intra-EU Labour Mobility, S. 57, S. 65, https://bit.ly/2kQfQ3o. **S. 39:** Bundeszentrale für politische Bildung, Bevölkerungsstand und -entwicklung, http://bit.ly/1cyKv8P.

40–41 EU-ARBEITNEHMERRECHTE: VIEL VERTRAUEN VERSPIELT von Jan Stern und Andreas Botsch **S. 40:** Benchmarking Working Europe 2018, S. 60, https://bit.ly/2pMGvyR. **S. 41:** Wage bargaining under the new European Economic Governance, S. 110, https://bit.ly/2qNBTZz.

42–43 EU-JUGEND: RESIGNIERTE UND EMPÖRTE von Michael Braun **S. 42:** Eurostat, Share of young people neither in employment nor in education and training, https://bit.ly/2F3Ly2F. **S. 43:** Eurostat, Unemployment by sex and age, Serie [une_rt_a], https://bit.ly/1w8TC95.

44–45 TEXTIL: ARMUT AM KLEIDERBÜGEL von Frank Hoffer **S. 44:** Sheng Lu, Minimum Wage in the Apparel Industry Continues to Rise in Most Asian Countries in 2016, https://bit.ly/2Hl7JmZ. ILO, Asia-Oacific Garment and Footwear Sectir Research Note, Issue 5, August 2016, S. 2, https://bit.ly/2fE7vOV. **S. 45:** WITS, World Textiles ans Clothing Exports by Country and Region, 2016, https://bit.ly/2HG1KfN.

46–47 FRANKREICH: ZIEMLICH BESTE NACHBARN von Jan Stern und Andreas Botsch
S. 47: Destatis, Deutschland im EU-Vergleich 2018, https://bit.ly/2qPK8ov.

48–49 ASIEN: NEUE WEGE GESUCHT von Thomas Seifert **S. 48:** Bloomberg Gadfly, The Robot Rampage, 9. Januar 2017, https://bloom.bg/2i8zLri. **S. 49:** Angus Maddison, The World Economy: Historical Statistics, https://bit.ly/2vxAk6N.

50–51 STREIKRECHT: DIE GEGNER DER ARBEITSKÄMPFE von Edlira Xhafa und Daniel Haufler **S. 50:** Edlira Xhafa, The Right to Strike Struck down? FES Study, 2016, S. 3, https://bit.ly/2qQ2zYP, https://bit.ly/2HjuOWY. **S. 51:** The 2017 ITUC Global RIghts Index: The World's Worst Countries for Workers, https://bit.ly/2HP2r43, https://bit.ly/2qMD1wA.

52–53 SKLAVEREI: MAXIMAL AUSGEBEUTET von Annette Jensen **S. 52, S. 53 o.:** ILO, Walk Free Foundation, Global Estimates of Modern Slavery, S. 18, S. 36, https://bit.ly/2mvgHrR. **S. 53 u.:** Forbes, Modern Slavery Risks To Supply Chains Rise Across Europe As Migrants Exploited, 9. August 2017, https://bit.ly/2JdoMoe.

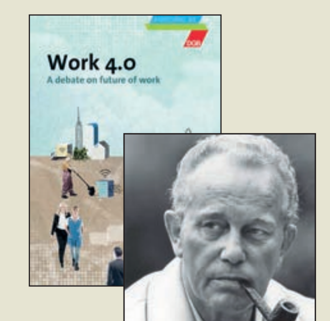
54–55 CARE-ARBEIT: DIE GROSSE VERLAGERUNG von Barbara Dribbusch
S. 54: Destatis, Wie die Zeit vergeht. Analysen zur Zeitverwendung in Deutschland, 2016, S. 81, https://bit.ly/2FU2Wsn. **S. 55 o.:** IW, Kurzstudie Arbeitsplatz Privathaushalt, 2017, https://bit.ly/2vyJLTN. **S. 55 u.:** DGB-Index Gute Arbeit. Der Report 2017. Schwerpunkt: Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben, S. 5, https://bit.ly/2zJXYxw.

56–57 GRUNDEINKOMMEN: VIELE BEDINGUNGEN IM LAND DER FREIHEIT von Gerhard Bäcker **S. 56:** Statista, So hoch sollte ein bedingungsloses Grundeinkommen sein. Umfrage von Splendid Research, Hamburg, 05.12.2017, https://bit.ly/2HhXu2x. **S. 57:** Marktforschungsinstitut Demoscope, zitiert nach Der Spiegel, 27.01.2016, https://bit.ly/1UpC7MX. Wikipedia, Initiative Grundeinkommen, https://bit.ly/2HiiBBI. NZZ, 05.06.2016, Die Grundeinkommen-Initiative auf einen Blick. https://bit.ly/2vz4re8.

58–59 FAULHEIT: „FALLENDES MINIMUM" AN ARBEIT von Daniel Haufler **S. 58:** Destatis, Wie die Zeit vergeht. Analysen zur Zeitverwendung in Deutschland, 2016, S. 57, https://bit.ly/2FU2Wsn. **S. 59:** OECD, Better Life Index, Edition 2017, https://bit.ly/1NYpDH3.

DEUTSCHER GEWERKSCHAFTSBUND

Überall da, wo es starke freie Gewerkschaften gibt, haben es Beschäftigte besser – weltweit. Gewerkschaftsmitglieder haben meist bessere Arbeitsbedingungen, höhere Löhne und mehr Urlaub. In Deutschland setzt sich der DGB, der Bund der Gewerkschaften, für die Interessen der Beschäftigten ein und für eine solidarische Gesellschaft. Er ist die politische Stimme der acht Mitgliedsgewerkschaften mit rund sechs Millionen organisierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, mit einer festen Basis in neun Bezirken und zahlreichen Regionen, Kreis- und Stadtverbänden. Damit ist der DGB einer der größten Gewerkschaftsbünde der Welt. Er ist zudem – wie seine Mitgliedsgewerkschaften – pluralistisch und unabhängig, aber nicht politisch neutral, sondern bezieht klar Position im Interesse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, auch und besonders bei Herausforderungen wie der Digitalisierung, der Globalisierung und der demografischen Entwicklung. Der DGB ist auf europäischer und internationaler Ebene aktiv: im Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB), im Internationalen Gewerkschaftsbund (IGB) und im gewerkschaftlichen Beratungskomitee (TUAC) der OECD. In diesen Gremien setzen sich Gewerkschaften und Gewerkschaftsbünde zum Beispiel für bessere Handelsabkommen, gegen Sklaverei und für bessere Arbeitsbedingungen entlang der Lieferketten großer Konzerne ein.





Deutscher Gewerkschaftsbund
Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin, www.dgb.de

HANS-BÖCKLER-STIFTUNG

Die Mitbestimmung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Betrieb und Unternehmen stärken, gute Arbeitsbedingungen und mehr Gerechtigkeit in unserer Gesellschaft erreichen: Das sind die Ziele, die die Hans-Böckler-Stiftung des Deutschen Gewerkschaftsbundes verfolgt. Demgemäß berät die Stiftung Mitglieder der Arbeitnehmerseite in Aufsichtsräten, fördert begabte junge Studierende mit Stipendien und forscht zu Wirtschafts- und sozialen Themen. Die Arbeit der Zukunft bildet einen Schwerpunkt der wissenschaftlichen Aktivitäten. Dazu hat die Stiftung eine breit aufgestellte Kommission initiiert: 33 Expertinnen und Experten aus Wissenschaft, Unternehmen, Gewerkschaften, Ministerien und Verbänden haben das Thema intensiv ausgeleuchtet und dabei die gesellschaftliche ebenso wie die technische Entwicklung in den Blick genommen. Ihr Abschlussbericht „Arbeit transformieren!" ist unter www.arbeit-der-zukunft.de verfügbar. Er zeigt, dass auch in Zeiten der Digitalisierung keine Dominanz von Maschinen und Algorithmen die Entwicklung bestimmen muss. Eine menschengerechte, mitbestimmte Arbeitswelt 4.0 ist möglich. Wie lässt sich digitale Scheinselbstständigkeit verhindern? Welche Regeln sollen auf Plattformen gelten? Wie macht man die soziale Sicherung zukunftsfest? Dazu hat die Kommission mehr als 50 Denkanstöße geliefert, die zurzeit weiterentwickelt werden.

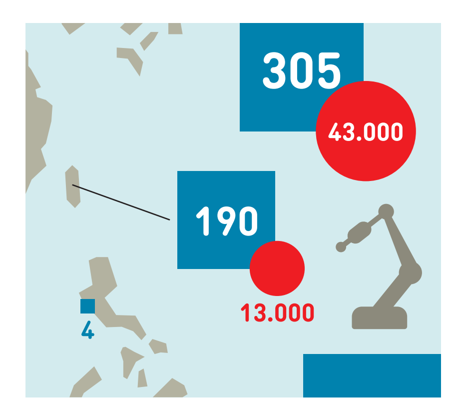


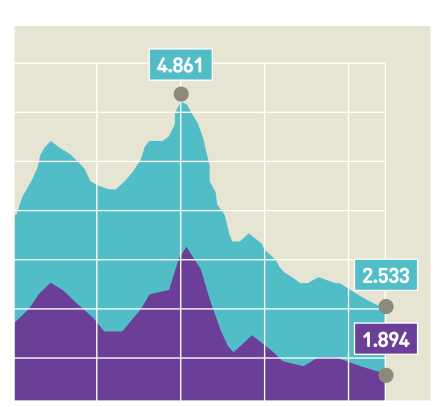


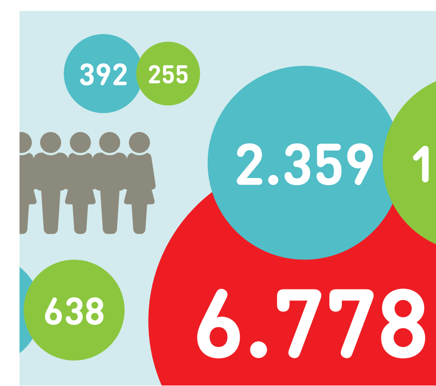


Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Str. 39, 40476 Düsseldorf, www.boeckler.de


RUHRFESTSPIELE
RECKLINGHAUSEN
A WORLD STAGE
1. Mai bis 17. Juni 2018
FORUM ARBEIT – LIED – BEWEGUNG
Am 3. und 4. Juni 2018
Workshops, politischer Liederabend,
Konzert mit Konstantin Wecker
Infos unter www.arbeit-lied-bewegung.de
Kartenstelle (02361) 9218-0 www.ruhrfestspiele.de
Gesellschafter
Ruhrfestspielstadt RECKLINGHAUSEN
DGB
Förderer
Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen
Die Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien
Hauptsponsor
EVONIK
KRAFT FÜR NEUES







Entgegen der ursprünglichen Idee haben sich Minijobs für die Beschäftigten nicht als Einstieg zu guter Arbeit erwiesen.
aus: **ENDE DER NORMALITÄT,** Seite 20

Vielfach können Alleinerziehende erst dann wieder arbeiten gehen, wenn sie eine Ganztagsbetreuung für ihre Kinder finden.
aus: **VIELE GRÜNDE FÜR DIE UNGLEICHSTELLUNG,** Seite 31

Das Wort von der „verlorenen Generation“ ist wenigstens in Teilen Europas nicht übertrieben.
aus: **RESIGNIERTE UND EMPÖRTE,** Seite 42

Das Zeitfenster für die exportorientierte, industriegestützte Entwicklung in Asien schließt sich gerade.
aus: **NEUE WEGE GESUCHT,** Seite 49